المركز الديمقراطي العربي

فجوة الجندر الخليجية في القرن الواحد والعشرين

تأليف:
أ.د.مصطفى عبد الله أبو القاسم خشيم

2023

المركز الديمقراطي العربي برلين - ألمانيا

فجوة الجندر الخليجية في القرن الواحد والعشرون



DEMOCRATIC ARAB CENTER
GERMANY: BERLIN

Gulf States' Gender Gap in the 21st Century





VR . 3383 - 6785. B

DEMOCRATIC ARAB CENTER
Germany: Berlin
http://democraticac.de

الـــنـــــــــاشـــــــر:

المركز الديمقراطي العربي

للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية

ألمانيا/برلين

Democratic Arab Center

For Strategic, Political & Economic Studies

Berlin / Germany

المركز الديمقراطي العربي

للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصاديةألمانيا/برلين

البريدالإلكتروني book@democraticac.de



المركز الديمقراطي العربي
للدراسات الاستراتيجية، الاقتصادية والسياسية
Democratic Arabic Center
for Strategic, Political & Economic Studies

الكتاب : فجوة الجندر الخليجية في القرن الواحد والعشرين

Gulf States' Gender Gap in the 21st Century

تأليف : أ.د. مصطفى عبد الله أبو القاسم خشيم

رئيس المركز الديمقراطي العربي: أ. عمار شرعان

مدير النشر: د. ربيعة تمار

تنسيق : د. ليلى شيباني

رقم تسجيل الكتاب: VR . 3383 – 6785 . B

الطبعة الأولى

2023م

فجوة الجندر الخليجية في القرن الواحد والعشرين

Gulf States' Gender Gap in the 21st Century

تأليف :

أ.د.مصطفى عبد الله أبو القاسم خشيم

Prof. Mustafa Abdalla Abulgasem Kashiem

PhD in Political Science, Tulane University, 1986

أستاذ علم السياسة بجامعة طرابلس ، ليبيا

2023م

الإهداء

إلى المـرأة الخليجيــة

شكـــــر وتقديــــر

يعتبر موضوع المساواة السياسية والقانونية بين المرأة والرجل أو ما يعرف بفجوة الجندر العالمية من المواضيع المثيرة للجدل بين السياسيين والأكاديميين والعامة، نظرا لاختلاف الموروث الثقافي والديني والاجتماعي والسياسي، وبالتالي فإن البحث في هذا المجال من مجالات المعرفة يتسم بوصف وتحليل التداخل الثقافي والسياسي بين دول العالم في عصر العولمة. لكن يجب التنوية أن هذا الكتاب يعتبر أكاديمي في المقام الأول والاخير وهدفه يتمثل في وصف وتحليل وضع المرأة الخليجية من خلال بيانات دولية منشورة بشكل دوري. عليه، اتقدم بجزيل الشكر والعرفان لكل من شجعني على الكتابة في هذا الموضوع والذي أمل أن يكون تقديما لاعمال قادمة عن المرأة المغاربية والعربية والاسلامية.

ولا يفوتني في هذا المقام التقدم بالشكر والعرفان للزملاء بالمركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين - المانيا على تشجيعهم ونشرهم لهذا الكتاب وغيرها من الاعمال الاخرى حتى تعم الفائدة على الجميع. إن الشكر والتقدير موصول لكل من شجع ونشر ووزع هذا الكتاب بشكله الحالي.

أ.د. مصطفى عبد الله أبو القاسم خشيم

الملخص

ان المتتبع لأدبيات المساواة بين المرأة والرجل يلاحظ وجود بيانات تصدر سنويا من قبل مؤسسات بحثية دولية وإقليمية إلي جانب منشورات أكاديمية باللغتين العربية والأجنبية. إن توفر البيانات دفع الكثير من الباحثين لوصف وتحليل العلاقة بين فجوة الجندر الاقتصادية ومدى تمكين المرأة في مجال التعليم، وبالتالي يلاحظ تجاهل الأدبيات لمجالات أخرى لا تقل أهمية عن ذلك. وتنبع أهمية هذه الدراسة من وصف وتحليل علاقة الفجوة الجندرية الخليجية بالتنمية البشرية في المجالات المختلفة. عليه، فإن هذا الكتاب يهدف الي الاجابة على مجموعة التساؤلات التالية: إذا كانت دول مجلس التعاون الخليجي قد حققت بالفعل تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا، فهل تمكنت بالتالي من تضييق فجوة الجندر في الألفية الثالثة؟ وهل يمكن قياس الفجوة الجندرية الخليجية ؟ وما هي العوامل الاكثر تأثيرا على الفجوة الجندرية الخليجية المعاصرة؟ وما هي سيناريوهات تقليص الفجوة الجندرية الخليجية في الالفية الثالثة؟ إن محاولة الإجابة المؤقتة على التساؤلات السابقة، قادتنا عموما إلى تطوير فرضية أساسية، تتوقع وجود علاقة قوية ودالة احصائيا بين تحقيق مستويات عالية للتنمية البشرية وتقليص الفجوة الجندرية الخليجية، وفرضية أخرى عدمية أو صفرية لا تتوقع مثل هذه العلاقة.

وبناء على الإشكالية والفرضيتين السابقتين ، فإن أهداف هذه الدراسة تتمثل في وصف وتحليل والتنبؤ بتأثير التنمية البشرية على فجوة الجندر الخليجية في إطار مقارن يأخذ في الحسبان انجازات بعض البلدان المتقدمة في هذا السياق ، مثل سويسرا التي احتلت الترتيب الاول في مجال تقليص هوة الجندر على مستوى العالم ككل عام 2021. وتمشيا مع الاشكالية والفرضيتين السالفتي الذكر، فإن هذه الكتاب قد تم تقسيمه الي مجموعة المحاور التالية: مفهوم المساواة بين المرأة والرجل أو فجوة الجندر الخليجية (الفصل الأول)، والتنمية البشرية الخليجية (الفصل الثاني)، وتأثير التنمية البشرية على فجوة الجندر الخليجية (الفصل الثالث)، وخاتمة للكتاب فيها النتائج والتوصيات.

كلمات دالة: البلدان الخليجية، فجوة الجندر الخليجية، التنمية البشرية الخليجية، الفجوة الجندرية الاقتصادية، الفجوة الجندرية السياسية، وعدم مساواة الجونسة.

Abstract

The literature review of equality between women and men reveals that international and regional research institutions, e.g., the UNDP and the Global Economic Forum, issue data annually. Academic publications in Arabic and foreign languages are considerable. Data availability prompted many researchers to describe and analyze the relationship between the economic gender gap and women's educational empowerment process. However, the literature ignores other equally important variables, such as the political gender gap and the impact of human development. The importance of this book stems from the description and analysis of the relationship between the Gulf gender gap and human development in various fields, e.g., economic and political fields.

Therefore, this book aims to answer the following questions: If the countries of the Gulf Cooperation Council have already achieved very, very high human development levels, legitimate questions may ask: *Can they narrow the gender gap in the new Millennium? Is it possible to measure the impact of human development on the gender gap in the Gulf region? Moreover, what are the factors that most affect the contemporary Gulf gender gap? What scenarios for narrowing the Gulf gender gap in the new Millennium?* The immediate answer to the previous questions generally leads us to develop a tested causal hypothesis. It is expecting a statistically significant relationship between achieving high levels of human development on the one hand and reducing the Gulf gender gap on the other hand, and a null assumption that rejects this relationship.

Based on the previous hypotheses, the objectives of this book are to describe, analyze and predict the impact of human development on the Gulf gender gap in a comparative framework. This study considers and compares the achievements of developed countries in this context, such as Switzerland, which ranked first in reducing the gender gap in the world in 2021. Accordingly, this book may divide into the following: the concept of the Gender gap and the Gulf gender gap (chapter one), Gulf human development (chapter two), the impact of human development on the Gulf gender gap (chapter three), and the conclusion.

Keywords: *Gulf Countries, Gulf Gender Gap Index, Gulf Gender Inequality Index, Gulf Human Development, Economic Gender Gap, and Political Gender Gap.*

محتويات الكتاب

الموضوع الصفحة

مقدمـــــة الكتـــــاب

مقدمــــة

من ان الدول الليبرالية في العالم المتقدم تنادى بتحقيق المساواة السياسية والقانونية الكاملة بين المرأة والرجل، إلا إن واقع الحال يشير إلى إن المساواة الكاملة بين الجنسين من منظور البيانات المتاحة لم تتحقق بالكامل حتى في العديد من دول الشمال المتقدمة. واذا كان الحال كذلك في الدول الليبرالية التي تعتبر فيها الظروف البيئية مواتية لتحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين ، فما بالك بتحقق ذلك في العالم النامي الذي تحصلت معظم دوله على استقلالها السياسي في أواخر القرن العشرين. وبغض النظر عن الجدل القائم على مستوى العالميين العربي والإسلامي حول مدى إمكانية تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين، فإنه يمكن القول بأن العولمة قد طوت وقربت المسافات بشكل لم تعهده البشرية من قبل، الأمر الذي يجعل مشكلة تحقيق المساواة بين الجنسيين قضية لا يمكن تجاهلها على مستوى العالميين العربي والإسلامي.[1]

وبغض النظر عن تركيز تقارير التنمية البشرية على أهمية البعد الإنساني في عملية التنمية التي تسعى كل الدول إلى تحقيقها، فإن هذه التقارير قد طورت أدوات منهجية كانت مفقودة حتى وقت قريب، لعل أهمها آليات لقياس العناصر المختلفة لعملية تمكين المرأة التي تعرف الباحثين على مدى التقدم التي تم إحرازه من قبل دول عالمنا المعاصر في هذا السياق، حيث يفترض أن تلعب المرأة دورا مساويا لدور الرجل في عملية التنمية البشرية ككل. ان عدم مشاركة المرأة في عملية التنمية البشرية يعني تعطيل نصف طاقة وإمكانيات المجتمع، الأمر الذي يعني في نهاية المطاف عدم تحقيق الدول التي تهمش دور المرأة لمستويات عالية في مجال التنمية البشرية. إن الحديث عن تقارير التنمية البشرية وتقرير فجوة الجندر يقودنا عموما للحديث عن منهجية هذا الكتاب، وهذا هو محور تركيز المحور القادم من المقدمة.

[1] - ترجع أدبيات علم العلاقات الدولية اختلاف وجهات النظر والمواقف تجاه المرأة مصطلح نسبية الثقافات "Culture Relativism"، وبالتالي يلاحظ مثلا اختلاف الرموز الدينية من ثقافة إلى أخرى. فبينما يؤكد الإسلاميون على نقاب المرأة، يلاحظ إن المسيحيين يؤكدون بدورهم على حمل شعار الصليب وهكذا، ولمعرفة المزيد أنظر مثلا: (See Rourke and Boyer, 2000) : 388.

منهجية الكتاب

إن المتتبع للأدبيات فجوة الجندر أو النوع الاجتماعي يلاحظ وجود هوة في هذا السياق تمكنت البلدان الخليجية من تضييقها بشكل ملحوظ منذ منتصف العقد الثاني من الألفية الجديدة. (أنظر النجار، 2000) ويلاحظ أن بعض الدراسات تركز على تتبع تطور مفهوم الجندر أو النوع الاجتماعي منذ مؤتمر بكين للمرأة عام 1995، (أنظر منصور ، 2019) وأن بعضها الأخر يصف ويحلل تأثير فجوة الجندر على التعليم والنمو الاقتصادي في مصر. وبينما تؤثر فجوة الجندر على تعليم المرأة المصرية مثلا ، يلاحظ أن متغير التعليم يؤثر بدوره في النمو الاقتصادي المصري في المدى الطويل. (عمارة، 2018)

ويعتبر مجلس التعاون الخليجي الاطار السياسي لتنسيق سياسات البلدان الخليجية الستة في المجالات المختلفة بما في ذلك المساواة بين المرأة والرجل. (مارتيني وأخرون، 2016) وبالرغم من أن المرأة الخليجية قد ضيقت فجوتي التعليم والصحة بينها وبين الرجل ، إلا أن ذلك لم يؤدي الي تقليص الهوة الجندرية في المجالين الاقتصادي والسياسي بشكل ملحوظ. (أنظر التعليم وتمكين المرأة الخليجية، 2017) فالمرأة الخليجية تعكس وجود تناقض يتمثل في أن تمكينها الملحوظ في المجالين الصحي والتعليمي لم يساهم بالضرورة في تضييق الفجوتين الاقتصادية والسياسية. (أنظر GCC Women-Improving) ولقد تعاملت بعض الدراسات مع متغير الجندر الخليجي كمتغير تابع يتأثر بمجموعة متغيرات مستقلة لعل أبرزها التغييرات السياسية والثقافية والاجتماعية منذ نهاية القرن العشرين. (Seikaly, et. al., 2017) ان حصول المرأة الخليجية على مناصب قيادية لم يساهم في تضييق الفجوة الجندرية خاصة في المجالين الاقتصادي والسياسي حيث مازالت المرأة الخليجية تواجه الكثير من العقبات التي تحول دوت تحقيق المساواة الكاملة مع الرجل. (Abdulkadir & Muller, 2020) إذا، فالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المجال الاقتصادي بالنسبة لموريسن يؤدي إلي القضاء على الفقر وتحقيق النمو الاقتصادي في البلدان الخليجية. (Morrison, et.al., 2007)

يلاحظ مما سبق أن الاشكاليات التي تركز عليها الكثير من الدراسات السابقة والمهتمة بفجوة الجندر الخليجية والعربية تتمحور حول معضلة تضييق هوة التعليم بشكل ملحوظ من ناحية، واتساع الهوة الاقتصادية من ناحية أخرى. ولكن بيانات دليل فجوة الجندر العالمية تؤكد على أن الهوة السياسية في البلدان الخليجية تعتبر أكبر بكثير من الهوة الاقتصادية، وهذه تعد إشكالية مطروحة لمزيد من البحث. (See Dunlop, et. al., 2015) ويمكن انتقاد الادبيات في هذا السياق، بأنها تركز على العلاقة بين تعليم المرأة وتضييق هوة الفجوة الاقتصادية من ناحية، وتجاهلها لعلاقة الهوة الجندرية بالنمو الاقتصادي من ناحية أخرى. (Morrison, et.al., 2007) إذا ، فإن أهمية هذه الكتاب تتمثل في تفادى الوقوع في متلازمة علاقة تعليم المرأة بالفجوة الاقتصادية ، وبالتالي فهي تهدف الي وصف وتحليل إشكالية العلاقة بين متغيري فجوة الجندر والتنمية البشرية الخليجية بأبعدهما المختلفة في مجالات الصحة والتعليم والاقتصاد والسياسة.[2]

[2] –لقد ساهم المؤلف في هذا السياق بكتاب باللغة العربية (خشيم، 2014) ومقالة باللغة الانجليزية (Kashiem, 2017) ومقالتين باللغة العربية (خشيم، 2010 أ، 2010 ب) عن موضوع المرأة وفجوة الجندر العربية ، حيث تمت الاستعانة ببيانات دليل فجوة الجندر العالمي الذي استثنى العديد من البلدان العربية نتيجة لعدم توفر البيانات عليها. وتوصلت دراسات سابقة للمؤلف (2014) الي أن التنمية البشرية (متغير مستقل) تساهم في تمكين المرأة العربية (متغير وسيط) والذي بدوره يقلص من فجوة الجندر العربية خلال العقدين الأول والثاني من القرن الواحد والعشرون. ويهدف الكتاب الحالي الي تتبع هذه الفجوة الخليجية بعد مرور حوالي عقد من الزمان على نشر كتاب المؤلف المشار اليه في هذا الهامش. (أنظر خشيم، 2014)

إذا، تتمثل إشكالية هذا الكتاب في وصف وتحليل قضية عدم المساواة بين المرأة والرجل، والتي تعتبر مشكلة دولية معاصرة.[3] وبالرغم من أن المرأة تعتبر أفضل حالا في الوقت الحاضر مقارنة بالماضي، إلا أن البيانات والأدبيات تؤكد على وجود فجوة جندرية نسبية على مستوى العالم ككل، ولا تعتبر دول مجلس التعاون الخليجي في هذا السياق استثناء لذلك. ومع أن العالم المتقدم قد تمكن بالفعل من تضييق هوة الجندر بشكل كبير، لاسيما في مجالات الصحة والتعليم والاقتصاد، إلا أن الدول النامية مازالت تعاني من فجوة جندرية ملحوظة مع بداية العقد الثالث من الألفية الجديدة. لكن الدول المتقدمة التي تمكنت من تضييق فجوة الجندر بشكل كبير قد نجحت أيضا في تحقيق مستويات عالية جدا في مجال التنمية البشرية من خلال مشاركة كل من الرجل والمرأة معا، وبالتالي يصبح السؤال عن علاقة فجوة الجندر بالتنمية البشرية الخليجية سؤالا مشروعا ومطروحا للنقاش.

وبالرغم من أن النظرية الايكولوجية أو البيئية تشير إلى اختلاف الظروف البيئية المحيطة من دولة إلى أخرى، (Riggs H, 1961; and Heady, 1979) ، إلا أن تمكين المرأة في إطار عملية التنمية البشرية قد نتج عنه بالفعل تضييق هوة الجندر في البلدان المتقدمة، التي تتصدر ترتيبات تقارير التنمية البشرية وفجوة الجندر معا. فالدول المتقدمة قد حققت تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا ساهمت المرأة في تحقيقها من ناحية، وضيقت فجوة الجندر إلي ابعد الحدود من ناحية أخرى. عليه، فهل يمكن أن يتحقق ذلك في دول مجلس التعاون الخليجي بالرغم من اختلاف ظروفه البيئية المحيطة؟ عليه، يمكن بلورة إشكالية هذا الكتاب في السؤال التالي: *إذا كانت دول مجلس التعاون الخليجي قد حققت بالفعل تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا، فهل تمكنت بالتالي من تضييق فجوة الجندر في الألفية الثالثة؟ وهل يمكن قياس الفجوة الجندرية الخليجية ؟ وما هي العوامل الاكثر تأثيرا على الفجوة الجندرية الخليجية المعاصرة؟ وما هي سيناريوهات تقليص الفجوة الجندرية الخليجية في القرن الواحد والعشرون؟* إن محاولة الإجابة المؤقتة على التساؤلات السابقة، تقودنا عموما إلى تطوير الفرضيتين التاليتين:

1. *فرضية أساسية* ، " توقع وجود علاقة سببية وقوية ودالة احصائيا بين تحقيق مستويات عالية من التنمية البشرية من ناحية، *وتقليص فجوة عدم المساواة الجندرية الخليجية من ناحية أخرى.*"
2. *فرضية صفرية*، "عدم توقع وجود علاقة سببية ودالة بين متغيري التنمية البشرية *من ناحية، وتقليص فجوة الجندر الخليجية من ناحية أخرى.*"

ويلاحظ على الفرضيتين السالفتين الذكر عموما مجموعة النقاط التالية:

1. بينما سيتم التعامل مع هوة الجندر الخليجية كمتغير تابع "Dependent Variable"، فإن التنمية البشرية سيتم التعامل معها كمتغير مستقل "Independent Variable".
2. إن العلاقة المتوقعة بين متغيري الدراسة يتوقع أن تكون دالة احصائيا وسببية وقوية في حالة الفرضية الأساسية، وأن تكون غير دالة وضعيفة أو مجرد علاقة اقتران في حالة الفرضية الصفرية.
3. إن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع يتوقع أيضا أن تكون سلبية في إطار الفرضية الأساسية ، وبالتالي يتوقع أنه كلما زادت مستويات التنمية البشرية، كلما تقلصت فجوة الجندر الخليجية ، والعكس صحيح.

[3] - بينما ينصب محور اهتمام علم العلاقات الدولية على البعد العالمي لمشكلة المرأة، يلاحظ أن السياسات المقارنة تهتم بدورها بوصف وتحليل التغيير والحركية التي تتمتع بها المرأة على المستوى السياسي من ناحية، وتهتم بمستويات التباين بين الدول والمناطق المختلفة في العالم من ناحية أخرى. إذن، فالسياسات المقارنة، باعتبارها فرعا من فروع علم السياسة، تركز على مدى إمكانية زيادة الدور السياسي الذي تلعبه المرأة على مستوى الدولة والمكانة والمناصب والتأثير السياسي الذي تحظى به المرأة من دولة إلى دولة، ومن منطقة إلى أخرى. ولمعرفة المزيد، أنظر (Wiarda, 2000: 195-196)

وبناء على الإشكالية والفرضيتين السابقتين ، فإن أهداف هذه الدراسة تتمثل في وصف وتحليل والتنبؤ بتأثير التنمية البشرية على فجوة الجندر الخليجية في إطار مقارن يأخذ في الحسبان انجازات بعض البلدان المتقدمة في هذا السياق ، مثل سويسرا التي احتلت الترتيب الاول في مجال تقليص هوة الجندر على مستوى العالم ككل عام 2021. فالبلدان المتقدمة التي احرزت تنمية بشرية عالية جدا قد قلصت الي حد كبير فجوة الجندر فيها. فمثلا بينما حققت كلا من سويسرا وقطر وعمان مستويات عالية جدا من التنمية البشرية عام 2021 ، الا أن سويسرا قد قلصت فجوة الجندر بنسبة 98% بينما لم تتمكن قطر وعمان من تقليص هذه الفجوة الا بنسبة 78%، و 70%، على التوالي. (أنظر بيانات الشكل: 1) عليه بينما تتساوى الي حد كبير مستويات التنمية البشرية التي تحققت في البلدان الخليجية في عام 2021 (HDI = > 0.800)، إلا أن فجوات الجندر بلغت أدنى مستوى لها في الامارات عام 2021 (4.9%) واعلى نسبة لها في الكويت (30.5%) حسب بيانات تقارير التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الانمائي للأمم المتحدة.

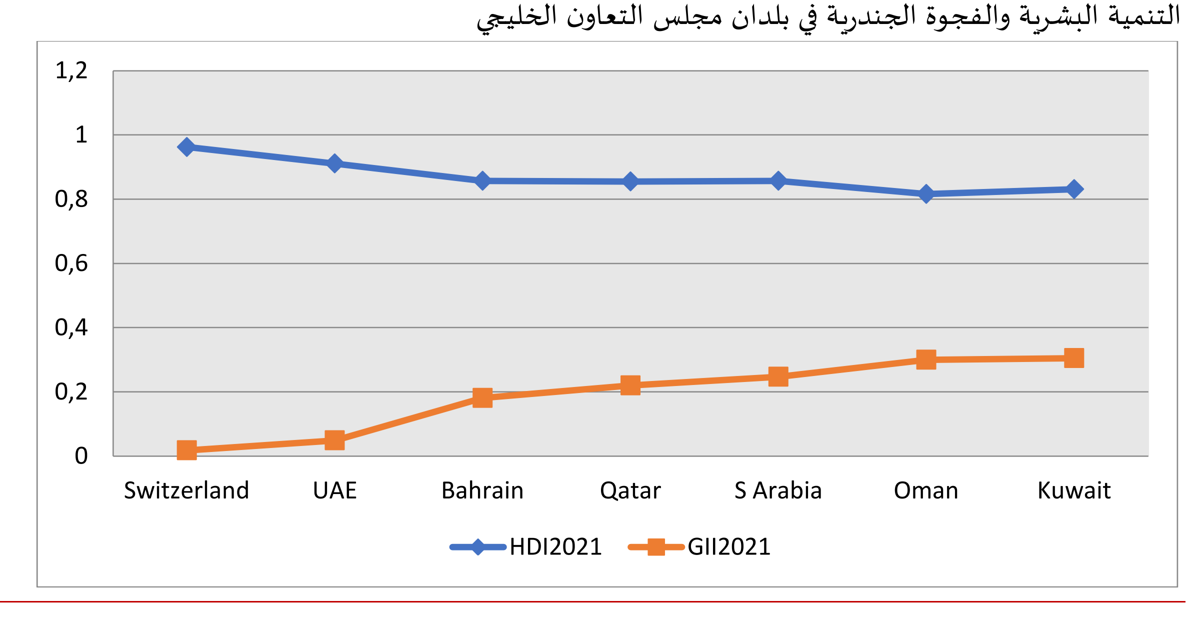
يتضح مما سبق، أن أهداف هذه الكتاب ستكون على النحو التالي:

1. وصف وتحليل فجوة الجندر الخليجية في إطار مقارن أحداهما كلي والأخر جزئي، حيث يتوقع أيضا تفاوت مستويات فجوة الجندر من قطر خليجي إلى أخر. (الفصل الأول من الكتاب)
2. وصف وتحليل مدى تمكين المرأة في إطار عملية التنمية البشرية الخليجية في إطار مستوى تحليل كلي وأخر جزئي، حيث يتوقع أن تتفاوت مستويات التنمية البشرية وتمكين المرأة من دولة إلى أخر نتيجة لاعتبارات سياسية واقتصادية ومالية سنتعرف عليها فيما بعد. (الفصل الثاني من الكتاب)
3. وصف وتحليل مدى تأثير متغير التنمية البشرية على فجوة الجندر الخليجية في القرن الواحد والعشرون. (الفصل الثالث من الكتاب)

4. طالما إن لغة الأرقام لا توضح كل الأبعاد المتعلقة بإشكالية فجوة الجندر الخليجية، عليه فإن البحث عن تفسيرات أو تحليلات لما ستوضحه البيانات يعتبر هدفا أخرا سيسعى هذا الكتاب إلى تحقيقه.
5. لكن الفهم المعمق لإشكالية فجوة الجندر الخليجية لا يكتمل إلا بالمقارنة بدول أو مناطق أخرى في العالم، وبالتالي فإن الهدف الأخر سيكون وصف وتحليل إشكالية عدم المساواة بين المرأة والرجل في البلدان الخليجية في إطار مقارن يأخذ في الحسابان الظروف البيئية المحيطة ببعديها الداخلي والخارجي.

الشكل: 1

التنمية البشرية والفجوة الجندرية في بلدان مجلس التعاون الخليجي



Data Source: Human Development Report, 2021-2022.

ويلاحظ عموما أن بيانات هذا الكتاب تعكس ما يعرف في أدبيات العلوم الاجتماعية بالبيانات التجميعية "Aggregate Data" لتقارير التنمية البشرية التي يقوم بإعدادها ونشرها البرنامج الإنمائي التابع للأمم المتحدة "UNDP" منذ عام 1990، إن هذه البيانات قامت بجمعها فرق بحثية متخصصة، وبالتالي فإنها تعتبر من أفضل المصادر الموجودة والمتاحة للباحثين. إن هذا الكتاب سيعتمد بشكل ملحوظ على تقارير التنمية البشرية المختلفة، لاسيما تقارير التنمية البشرية للسنوات 2011-2022.[4] كما ستتم الاشارة الي بيانات تقارير فجوة الجندر في نفس الفترة، وذلك بقصد التعرف على مستويات المساواة التي تحققت للمرأة الخليجية من منظورين مختلفين. إذا، فيما يتعلق ببيانات الدراسة فإنه يمكن الاشارة الي مصدرين رئيسيين في هذا السياق وهما:

1. دليل فجوة الجندر الذي يصدره المنتدى الاقتصادي العالمي وفق معايير تتمشى الي حد كبير وثقافة البلدان الغربية. فمثلا يضع التقرير معايير يصعب تحققها في العديد من النظم السياسية التقليدية، مثل النظم السياسية العربية والخليجية ، ومن أمثلة ذلك تولى المرأة لمنصب رئيسة الدولة أو الوزراء كمؤشر للمساواة بين الجنسين في المجال السياسي. بل ان المعيار السابق لم يتحقق في العديد من البلدان المتقدمة، مثل الولايات المتحدة التي يصل فيها دليل فجوة الجندر السياسية الي (66.8%) وهي نسبة تزيد عما حققته الامارات في نفس السنة (59.8%). وقد تم بالفعل اختبار بيانات دليل فجوة الجندر احصائيا واتضح مبدئيا أنها تشير الي عدم وجود علاقة دالة وسببية وقوية بين التنمية البشرية الخليجية من ناحية ، ودليل فجوة الجندر الخليجي من ناحية أخرى. عليه، فقد تم اللجوء الي المصدر الثاني لبيانات هذه الدراسة ألا وهو دليل التنمية البشرية لاختبار طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة. إن المقارنة بين بيانات البرنامج الانمائي للأمم المتحدة والمنتدى الاقتصادي العالمي يعكس تبني منهجية الكتاب للمنهج المقارن الذي لا يقارن فقط بين انجازات البلدان الخليجية في مجالات المساواة الجندرية مع دول متقدمة اخرى مثل سويسرا، ولكنه يقارن أيضا بين بيانات تختلف في مؤشرات القياس بشكل واضح.
2. إن دليل التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الانمائي للأمم المتحدة وهو تقرير متاح للباحثين ويمكن الوثوق أكثر في بياناته مقارنة بدليل فجوة الجندر لأنه معد من قبل باحثين من شتى أرجاء العالم، الأمر الذي يجعله بياناته اقرب الي الواقع المعاش. ويمكن من خلال بيانات دليل التنمية البشرية اختبار صحة فرضيتي الكتاب بخصوص التأكد من قوة العلاقة بين فجوة عدم المساواة بين الجنسين والتنمية البشرية الخليجية من خلال استخدام تقنيات مختلفة للحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة بي (SPSS). فالاختبار المبدئي للعلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل تشير الي وجود علاقة سببية وقوية ودالة احصائيا بين فجوة عدم المساواة بين الجنسين والتنمية البشرية الخليجية.[5]

[4] – سيتم تبني تقنيات تصف وتحلل وتقارن وأقع عملية المساواة بين الجنسين في البلدان الخليجية ومناطق إقليمية مختلفة، حيث سيتم الاستعانة بالرسوم البيانية، والجداول المتقاطعة. كما ستتبنى هذه الدراسة مقاييس النزعة المركزية والتشتت ومعاملات الارتباط والانحدار لتوضيح طبيعة وقوة العلاقة بين متغيرات الكتاب.

[5] – لقد طور خبراء البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة "UNDP" مؤشرات مختلفة لقياس مستويات التنمية البشرية. وبينما تقيس مؤشرات دليل التنمية البشرية "HDI", ودليل التنمية المتعلقة بالجونسة "GDI"، ودليل تمكين الجندر "GEM'' البعد الايجابي لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، يلاحظ ان مقياس دليل الفقر البشري "HPI" يركز على الجانب السلبي لعملية التنمية البشرية من خلال تحديد خط الفقر. لكن دليل الفقر البشري ينقسم بدوره إلى مقياس أول "HPI–1" الذي يقيس فقر الدخل في البلدان النامية، ومقياس "HPI–2" الذي يقيس فقر الدخل في العالم المتقدم. وللتعرف على تحقيق العدالة الكونية من خلال الحد من فقر دخل المرأة، أنظر في:.(Duncan et. al., 2004), chapter 10



ومن المفاهيم التي سيتم توضيحها أيضا في هذا السياق، المفهوم المتعلق بالمتغير التابع والمتمثل في عدم المساواة في الجونسة. فعدم تمكين المرأة في عملية التنمية البشرية ينتج عنه عدم مساواة بين الإناث والذكور. ويشير الشكل: 2 عموما إلى عناصر متغير دليل عدم المساواة في الجونسة، حيث يلاحظ ارتباط هذا المفهوم بدليل التنمية البشرية ككل. وسيتم عموما استخدام مفاهيم: دليل عدم مساواة الجونسة، ومفهوم عدم المساواة بين الجنسين، ومفهوم فجوة الجندر كمترادفات في إطار هذا الكتاب، نظرا لارتباطها بعملية التنمية البشرية ككل.

وطالما أن تقارير فجوة الجندر أو النوع الاجتماعي تعتبر بدورها مصدرا اخرا لبيانات هذا الكتاب، عليه فإنه سيتم أيضا تبني مؤشراته التي تقيس مستويات المساواة بين المرأة والرجل على مستوى العالم ككل، وذلك على النحو التالي:

1. المساواة في مجال الصحة، وذلك من خلال مؤشري معدل الحياة الصحية والمديدة،[6] ومعدل نوع الجنس عند الولادة.[7]
2. المساواة في قطاع التعليم، والذي يأخذ في الحسبان مؤشرات تتعلق: بنسب تعلم الإناث إلى الذكور في المراحل الابتدائية والثانوية والعالية.
3. المساواة الاقتصادية، وتتضمن مؤشرات لقياس نسب تتعلق بمعدلات الإناث إلى الذكور في المجالات الاقتصادية التالية: العمالة، والأجور، ومتوسط الدخل، والمشرعات، وكبار المديرات والمسؤولات، والعاملات التقنيات.
4. المساواة السياسية، والتي تشير بدورها إلى نسب تتعلق: بالمقاعد النيابية أو البرلمانية، والمناصب الوزارية، وعدد السنوات في مناصب تنفيذية عليا.[8]

---

[6] – استند خبراء تقرير فجوة الجندر في قياسهم لمتوسط العمر المتوقع بين الجنسين على إحصائيات منظمة الصحة العالمية. فالصحة تعتبر جيدة عندما يتمتع الفرد بصحة ممتازة، وبالتالي فإن قياس ذلك يتطلب الأخذ في الحسبان ضرورة استبعاد السنوات التي قد يقضيها الفرد في العنف والحروب، والمرض، وسؤ التغذية.

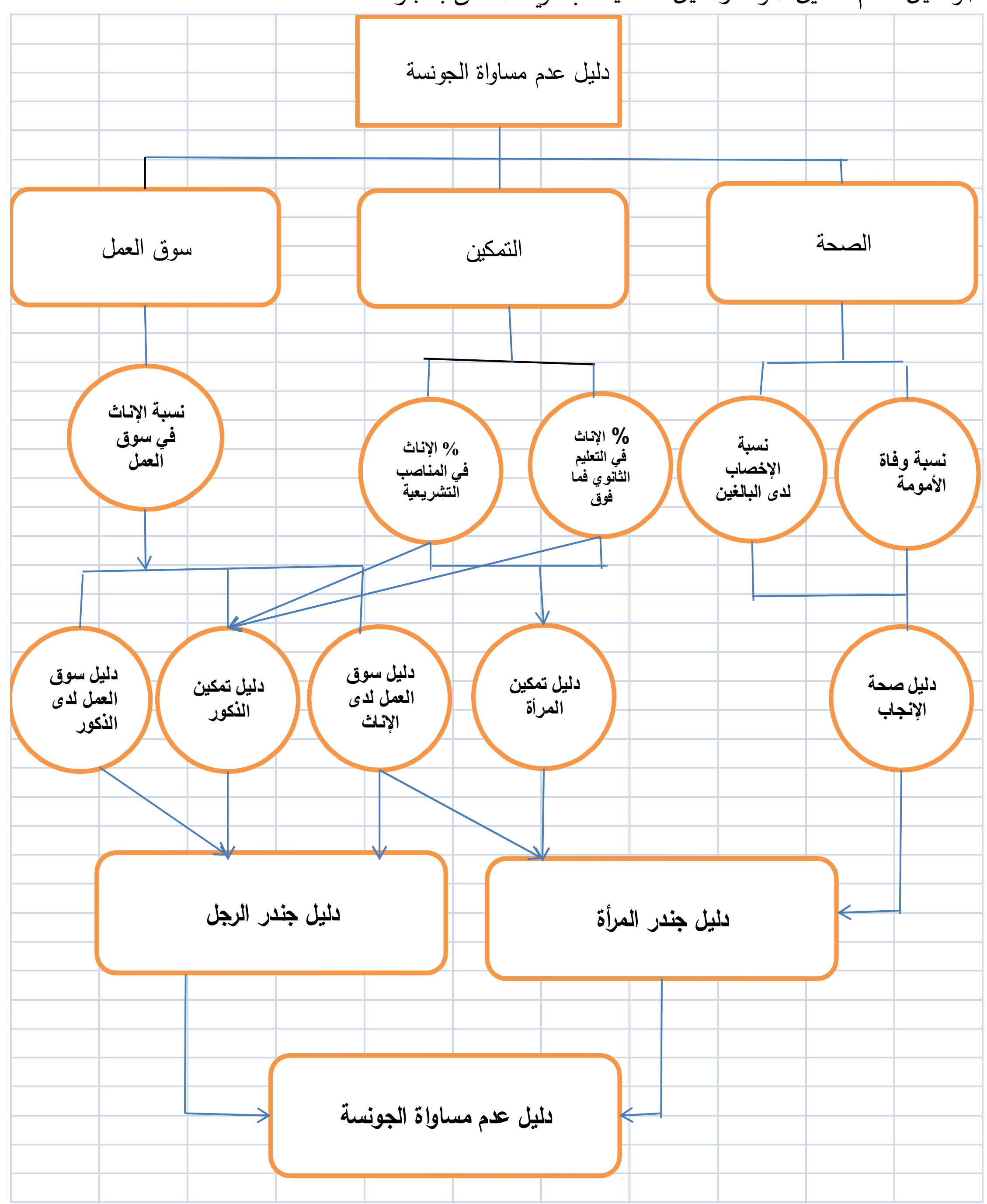
[7] – إن المقصود بمعدل نوع الجنس عند الولادة عدم تفضيل الذكور على الإناث عند الميلاد، حيث إن الثقافة السائدة بين العديد من الشعوب، خاصة في العالم النامي، تتحيز إلى الذكور على حساب الاناث.

[8] – إن المقصود بشغل مناصب تنفيذية عليا ليس فقط تولي مناصب تنفيذية عليا على مستوى الحكومات المحلية في إطار نظم الحكم الفيدرالية، ولكن ذلك يمتد ليشمل المناصب التنفيذية العليا بنظم الحكم البسيطة والمركبة على حد سواء، ومن أمثلة هذه المناصب الرئيس في ظل نظم الحكم الرئاسية، ورئيس الوزراء في إطار نظم الحكم البرلمانية.

وللتعرف على أوزان مجالات المساواة بين المرأة والرجل بمؤشراتها المختلفة، عليه فقد طور خبراء الفريق البحثي لتقارير فجوة الجندر قيم تعكس الأهمية النسبية لكل منها. فكما هو موضح في الجدول: 1-4، فإن الأوزان تختلف باختلاف المؤشرات، وعليه فإنه سيتم تبنيها كما هي لاعتبارات

الشكل: 2

عناصر دليل عدم تمكين المرأة أو دليل التنمية البشرية المتعلق بالجونسة



Data source: **Human development, 2011**, p. 166.

منهجية تتعلق بالثبات "Reliability". ومن الملاحظ إن الأوزان تزيد كلما قلت مؤشرات عملية المساواة بين المرأة والرجل في المجالات المختلفة،[9] وبالتالي فقد بلغت ذروتها مثلا في المساواة الصحية المتعلقة بنسبة معدل نوع الجنس عند الولادة حيث بلغت (0.693)، ونسبة تعلم الإناث إلى الذكور في التعليم الابتدائي التي وصلت إلى (.459)، ومعدل عدد السنوات التي تقضيها المرأة في مناصب تنفيذية عليا التي بلغت (.443) أما أدنى نسبة في إطار الأوزان المشار إليها في الجدول: 1-4 فتتعلق بدورها بنسبة العاملات التقنيات إلى الرجال (0.121)، ونسبة تعليم المرأة إلي الرجل في التعليم العالي (0.121).

ويلاحظ مما سبق، أن تقارير التنمية البشرية تركز على عملية تمكين المرأة في مجالات التنمية البشرية المختلفة، وبالتالي فإن مؤشراتها تختلف عموما عن مؤشرات تقارير فجوة الجندر. إن إحصائيات تقارير التنمية البشرية تشير إلي المساواة بين المرأة والرجل في إطار عملية التمكين، بقصد التعرف على الانجازات والنكسات التي تتعرض لها المرأة في إطار عملية التنمية البشرية. لكن هدف تقرير فجوة الجندر يركز في المقام الأول والأخير على عملية عدم المساواة بين المرأة والرجل، وبالتالي فقد جاءت مؤشراته متداخلة مع مؤشرات تقارير التنمية البشرية أحيانا، ومختلفة أحيانا أخرى. على كل حال، فإن بيانات مصدر هذا الكتاب تعتبر مكملة لبعضها البعض طالما أنه يمكن القول بأن نجاح عملية تمكين المرأة الخليجية في إطار عملية التنمية البشرية قد يحقق في نهاية المطاف مستويات عالية من المساواة بين المرأة والرجل في المجالات المختلفة.

وتمشيا مع الاشكالية والفرضيتين السالفتين الذكر ، فإن هذا الكتاب سيتم تقسيمه على النحو التالي:

مقدمة الكتاب

الفصل الأول ، فجوة الجندر الخليجية

الفصل الثاني ، التنمية البشرية الخليجية

الفصل الثالث ، تأثير التنمية البشرية على فجوة الجندر الخليجية

خاتمة الكتاب: النتائج والتوصيات

ملاحق الكتاب:

- اتفاقية منع التمييز ضد المرأة لعام 1979.
- البرتوكول الاختياري لاتفاقية منع التمييز ضد المرأة

مراجع الكتاب.

[9] – بينما وصل عدد المؤشرات أقصى حد له في إطار عملية المساواة الاقتصادية بين الإناث والذكور، يلاحظ إن أدنى مستوى يوجد في إطار المساواة بين الجنسين في المجال الصحي، ولمعرفة المزيد أنظر في:



Gender Gap Report, 2009, pp. 4-6.

الفصـل الأول

فجوة الجندر في البلدان الخليجية

The Gulf States' Gender Gap

تمهيد

لا شك أن المرأة الخليجية والعربية تعتبر في الوقت الحاضر أفضل حالا مما كانت عليه أوضاعها عقب حصول هذه الدول على استقلالها السياسي في النصف الأخير من القرن العشرين. إن بيانات هذا الكتاب توضح بجلاء الإنجازات الملحوظة التي حققتها معظم البلدان الخليجية والعربية في إطار عملية تمكين المرأة العربية خاصة في مجالي الصحة والتعليم. كما أن البلدان العربية تعتبر اليوم أفضل حالا مما كانت عليه في الماضي ، في مجال المساواة بين المرأة والرجل، حيث تم تقليص هوة نوع الجندر بشكل ملحوظ. إذن، فالدول الخليجية والعربية تعتبر اليوم أفضل حالا مقارنة بمناطق جغرافية أخرى في مجالي التمكين والمساواة، ومقارنة بفترة ما بعد الاستقلال السياسي خلال عقدي الخمسينيات والستينيات من القرن العشرين.

لكن استخدام المنهج المقارن، يوضح بجلاء أيضا أن أهداف الألفية التي وضعها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لم تتحقق بالكامل في العديد من الدول النامية، حيث يلاحظ استمرار وجود فجوة في مجالات صحة الأمومة، والتعليم، ومتوسط دخل الفرد، وتدني معدلات المشاركة السياسية للمرأة. صحيح أن البلدان المتقدمة لم تقلص بالكامل هوة نوع الجنس، خاصة فيما يتعلق بالمساواة السياسية والاقتصادية بين الجنسين، لكنها قلصت إلى حد كبير تلك الفجوة المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل في المجالين الصحي والتعليمي.

وتمشيا مع اشكالية وفرضية الكتاب سيتم تقسيم هذا الفصل الي مبحثين رئيسيين هما المساواة بين المرأة والرجل في البلدان الخليجية، وأبعاد فجوة الجندر الخليجية. وبينما سيتم وصف وتحليل فجوة الجندر الخليجية من الناحيتين النظرية والواقعية في إطار المبحث الاول، فإن محور تركيز المبحث الثاني سينصب على الابعاد المختلفة لعملية المساواة بين المرأة والرجل في البلدان الخليجية من منظور مقارن يأخذ في الحسبان تنوع مصادر البيانات من ناحية، ومقارنة دول مجلس التعاون الخليجي بالدول المتقدمة من ناحية أخرى

المبحث الأول

المساواة بين المرأة والرجل في البلدان الخليجية

Equality between Women and Men in the Gulf Countries

تمهيد

إن وصف وتحليل الابعاد المختلفة لإشكالية عدم المساواة بين المرأة والرجل في البلدان الخليجية وغيرها من دول العالم الأخرى يتطلب التعرض للمفاهيم ذات العلاقة أولا ، واستعراض سجل الدول الخليجية في المجالات المختلفة للمساواة في مجالات التعليم والصحة ومتوسط دخل الفرد والمشاركة السياسية ثانيا. عليه، فإن هذا المبحث سيتم تقسيمه الي الجزئيين التاليين:

- مفهوم المرأة
- أبعاد فجوة الجندر الخليجية

مفهوم المرأة:

إذا كان الإسلام قد تعامل مع قضية المرأة منذ نزول الرسالة السماوية على النبي محمد "*صلى الله عليه وسلم*" ، فإن الفكر الغربي قد تعامل مع هذه المشكلة بشكل منظم ومؤدلج منذ نهاية القرن التاسع عشر بشكل عام، ومنذ بروز الحركة النسائية في أمريكا الشمالية خلال عقد الستينيات من القرن العشرين بشكل خاص.[10] ولقد تمحورت المطالب في الغرب منذ البداية علي تحقيق المساواة القانونية والسياسية بين الرجل والمرأة ، حيث أن المرأة مازالت تحظى بمكانة أدنى من الرجل في الدول الغربية. (Duncan, 2004:399-401) ويمكن التنويه في هذا المقام، إلي أن ظروف وملابسات قضية مساواة المرأة بالرجل تتسم بالخصوصية في إطار دول الجنوب، التي تجسد تقاليد قديمة تعود إلي الإسلام، والكنفوشيوسية، والبوذية وغيرها من الديانات والتقاليد الأخرى. (Heywood, 2000; and Joyce, 2003)

لكن العديد من الدول الإسلامية تتبنى اليوم قوانين وضعية نتيجة لاعتبارات مختلفة ، لعل أهما الإرث الاستعماري، وبالتالي فإن مشكلة المرأة وفق المنظور الغربي أصبحت مثارة باسم حقوق الإنسان أحيانا، وباسم نشر الديمقراطية أحيانا أخرى. إذن، فالمشكلة التي تواجهها العديد من الدول الإسلامية في إطار العولمة تتمثل في عدم توافق ومواكبة نظمها التشريعية لكل من القانون السماوي والتطورات التي تحدث على مستوى البيئة العالمية، وبالتالي يتسم مفهوم المرأة بالغموض في إطار الدول النامية بشكل عام، والدول الإسلامية بشكل خاص، نظرا لتداخل علاقة الدين بالسياسة بشكل عام. وبينما يضفى العلمانيون سمة العصرنة على مفهوم المرأة المسلمة، يلاحظ أن غير العلمانيين أو الإسلاميين يؤكدون على خصوصية المرأة المسلمة وواجباتها وحقوقها التي حددها القانون السماوي متجسدا في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة. (أنظر خشيم، 2010 أ)

أما فيما يتعلق بالمفهوم الغربي للمرأة ، فإنه يلاحظ أن الأدبيات تشير إلي مصطلحات مختلفة تعكس الأبعاد اللغوية، والإيديولوجية، والسياسية على التوالي، (Lawson, 1999:50-53) وهي: (خشيم، 2010 أ و2010 ب)

1. المرأة "Women"، وهو مصطلح يعكس بعدا لغويا يأخذ في الحسبان متغير نوع الجنس الذي تعتبر المرأة أحد مؤشراته أو عناصره. فالمرأة والرجل يشكلان معا متغير نوع الجنس، وبالتالي فإن كل منهما يعتبر مكملا

[10] - لقد لفتت قضية المرأة انتباه العالم منذ أواخر القرن العشرين وأصبحت بالتالي مشكلة عالمية معاصرة. فبالرغم من ان المرأة تشكل نصف المجتمع البشري إلا أنها تعامل كأقلية "Minority" في معظم دول العالم. فالدول من خلال المنظمات الدولية والإقليمية الحكومية وغير الحكومية والمؤتمرات الدولية أصبحت تخصص وقت كبير لمناقشة قضايا المرأة على كافة المستويات، الأمر الذي يجعل المرأة من أبرز المشكلات العالمية المعاصرة. ولمعرفة المزيد، أنظر مثل (Rourke and Boyer, 2000: 395)

للأخر. ويعكس مفهوم المرأة في هذا السياق بعدا بيولوجيا ، بينما يعكس مفهومي الحركة النسوية والجندر أبعاد سياسية وقانونية وثقافية. (Carver, 1987)

2. الحركة النسوية "Feminisms"، التي تعكس بعدا أيديولوجيا على مستوى كلا من الفكر والحركة. ويلاحظ أن مصطلح الحركة النسائية يشير إلي أهمية الجمع بين الفكر والحركة في مجال العمل، وعلى إلغاء الفوارق القائمة بين المرأة والرجل، خاصة في المجالين القانوني والسياسي. فالحركة النسائية تهتم بالدور الاجتماعي للمرأة تجاه الرجل على اعتبار أن المرأة كانت ومازالت تعتبر ضحية لاستبداد الرجل. (Miller, et. al., 1987:151-153) وتسعى الحركات النسوية في الدول الغربية إلي جعل حقوق المرأة المعاصرة حقوقا سياسية تتسم بطابع الكونية، وذلك من خلال تفعيل الدور الاجتماعي والسياسي للمرأة. (Duncan, 2004:402)

لكن البعض يرجع عدم المساواة بين الجنسين إلي البعد التاريخي للعملية الاجتماعية التي جسدت وجود عدم المساواة من ناحية، (Haug, 2005) وإلي غياب الإرادة السياسية للدول من ناحية أخرى.(Steans, 2005) باختصار ، إن الفكرة الرئيسية التي يستند إليها مفهوم الحركة النسائية تتمثل في مصطلح ما يعرف بالمجتمع الأبوي أو البطرياركي "Patriarchy"، الذي يسيطر في إطاره الذكور على زمام الأمور بالكامل، الأمر الذي يعرض المرأة للقمع والاستغلال باسم السلطة الأبوية للرجل. (Lipson, 1976:109-110)

3. الجندر "Gender"، وهو مصطلح يشير إلي النوع الاجتماعي وما يرتبط بذلك من وجود تمييز بين المرأة والرجل استنادا إلي المكانة والدور الاجتماعي لكل منهما. فمصطلح الجندر يشير إلي أن التمييز بين المرأة والرجل لا يعود إلي أسباب بيولوجية تتعلق بطبيعة كل منهما، (Carver, 1996) ولكنها تعود إلي اعتبارات سياسية تأخذ في الحسبان الصورة النمطية للمرأة في إطار ما يعرف بالمجتمع الأبوي.

وبالرغم من أن مفهومي الجندر ونوع الجنس يستخدمان من قبل البعض بنفس المعنى، إلا أن التمييز بين هذين المفهومين يعتبر مهما جدا بالنسبة للمتخصصين في مجال علم السياسة بشكل خاص، Beckman & D'Amico, (1994) ومجال العلوم الاجتماعية بشكل عام. وبينما يرتبط مفهوم الجندر بوجود اختلافات اجتماعية وثقافية بين المرأة والرجل، يلاحظ أن مصطلح نوع الجنس يشير إلي وجود تباينات بيولوجية تقترن بالصورة النمطية لما يعرف بالأنوثة "Femininity" والذكورة "Masculinity".(Hooper, 2000)

وتؤكد النظريات النسوية عموما على أهمية مفهوم الجندر في فهم عملية عدم المساواة بين المرأة والرجل، وبالتالي فإن الاختلافات البيولوجية والطبيعية والمشار إليها في الأدبيات بالاختلافات الجنسية "Sexual Differences" لا يمكنها إضفاء سمة الشرعية على وجود عدم مساواة بين المرأة والرجل استنادا إلي نتائج العديد من الدراسات التي أكدت إما على أساس أن الاختلافات الجنسية ليست غاية في حد ذاتها، أو على أساس عدم وجود مثل هذه التباينات بين الجنسين. إذن، فتسييس مشكلة المرأة أو الجندر على المستوى العالمي تعني التقليل من أهمية الفوارق البيولوجية والطبيعية من ناحية، وتركيز الاهتمام على حقوق المرأة، (Rosenbloom & Kravchuk, 2005:242) وعدم تمثيلها في المناصب السياسية والقيادية بنفس الكيفية التي يحظى بها الرجل من ناحية أخرى. (Pettman, 1999)

تطور فجوة الجندر الخليجية

تشير بيانات تقارير التنمية البشرية وفجوة الجندر إلي أنه لا توجد دولة قد تمكنت بالفعل من غلق هوة الجندر بشكل كامل، وبالتالي فإن دول مجلس التعاون الخليجي لا تعتبر استثناء لذلك. وتشير بيانات الشكل: 1-1 عموما الي تطور فجوة الجندر الخليجية في الألفية الثالثة حيث أن المتمعن في هذه البيانات يلاحظ ما يلي:

1. إن المتمعن لمنحني فجوة الجندر الذي يعكس بيانات تقارير التنمية البشرية يلاحظ مبدئيا تقلص هذه الفجوة الخليجية بين الجنسين في عام 2021 مقارنة بسنة 2011 بسبب طول الفترة الزمنية الفاصلة بينهما من ناحية ، ونظرا للإصلاحات والتشريعات التي تبنتها معظم البلدان الخليجية في هذه الفترة من ناحية أخرى. وتعزى العملية التصحيحية للمساواة بين الجنسين لاعتبارات داخلية والتزامات خارجية تتعلق باتفاقيات دولية تقر بالمساواة بين الجنسين. فالدول الخليجية تعتبر أطرافا في اتفاقية الامم المتحدة لمنع التمييز ضد المرأة لعام 1979. فالبلدان الخليجية انضمت الي اتفاقية منع التميز ضد المرأة المعروفة اختصارا بالسيداو" CEDAW " خلال السنوات (1994-2004). لكن دول مجلس التعاون الخليجي والعديد من البلدان النامية ابدت تحفظات مشروعة تجسد الموروث الاجتماعي والثقافي والديني تجاه المرأة. ولقد تبنت الدول الخليجية تشريعات سمحت للمرأة الخليجية بالترشح للبرلمان وتولي المناصب الوزارية، إلا أن الكثير من التحفظات مازالت قائمة، الأمر الذي يعني استمرار الفجوة الجندرية الخليجية لاسيما في المجالين الاقتصادي والسياسي. وبينما تعتبر كلا من السعودية وعمان والامارات العربية المتحدة[11] من اكثر الدول الخليجية تحفظا على اتفاقية السيداو، يلاحظ أن الكويت تعتبر الاقل تحفظا في هذا السياق.[12] (أنظر بوهزاع، 2018)

---

[11] - تستند تحفظات البلدان الخليجية على اتفاقية السيداو عموما على عوامل تتعلق بالشريعة الاسلامية والموروث الاجتماعي والثقافي والسيادة الوطنية، حيث يلاحظ مثلا أن الامارات العربية المتحدة قد تحفظت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ٦ أكتوبر 2004 بموجب المرسوم الاتحادي رقم 38 20 08-50971 CEDAW/C/ARE/1. ولقد تحفظت الامارات العربية المتحدة على المواد والفقرات التالية من اتفاقية السيداو وذلك على النحو التالي:

1. المادة (2) فقرة (و) حيث تعتبر الامارات هذه الفقرة مخالفة لأحكام الميراث في إطار الشريعة الإسلامية.
2. تتحفظ الامارات أيضا على المادة (9) بشان منح الجنسية على اعتبار أن ذلك قرار سيادي تنظمه التشريعات والقوانين النافذة ذات العلاقة.
3. كما تتحفظ الامارات على المادة (15) فقرة (2) نظرا لتعارضها مع أحكام الشريعة الإسلامية بخصوص الولاية والشهادة وصفة التعاقد الشرعية.
4. ويمتد التحفظ الاماراتي الي المادة (16) لان الشريعة الإسلامية تنظم احكامها، وبالتالي فإن دفع المهر والنفقة بعد الطلاق يعتبر واجب على الزوج ، وبالتالي فان الطلاق يعتبر حق له. وفي جميع الاحوال تبقى للزوجة ذمتها المالية المستقلة الي جانب حقوقها الكاملة على أموالها، وهي بالتالي غير ملزمة بالإنفاق على اسرتها من دخلها الخاص. إن الشريعة الإسلامية قد بينت أن حق الزوجة المتضررة في الطلاق يكون بموجب حكم قضائي.
5. وأخيرا فإن الامارات العربية المتحدة تتحفظ على نص المادة (29) فقرة (1) المتعلقة باللجوء في حالة الخلاف على تفسير مواد اتفاقية السيداو الي التحكيم والقضاء الدولي على اساس أن حل مثل هذه الخلافات يتطلب بالضرورة موافقة جميع أطراف النزاع. (أنظر اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة (18) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التقرير الدوري الأولي من الدول الأطراف الإمارات العربية المتحدة، 2008/9/17 على الرابط التالي:

http://hrlibrary.umn.edu/arabic/CEDAW413.pdf

[12] – إذا انصبت تحفظات الدول الخليجية ومعها بقية البلدان النامية والعربية على مواد بعينها لا تتمشى وقواعد ومبادئ الدين الاسلامي والموروث الاجتماعي والثقافي ، وهذه المواد هي: (بوهزاع، 2018)

1. المادة (2) تلزم الدول الاعضاء بإقرار دساتيرها الوطنية وتشريعاتها لمبدأ المساواة الكاملة بين الجنسين واعتبر التمييز ضد المرأة جريمة تعاقب عليها القوانين المحلية، ومن امثلة ما تؤكد عليه اتفاقية السيداو في هذا السياق الغاء عقوبة الاغتصاب في حالة ما تزوج الجاني بالضحية.

2. إن كل البلدان الخليجية، باستثناء عمان، قد تمكنت على ارض الواقع من تضييق هوة الجندر فيها بشكل ملحوظ في عام 2021 مقارنة بسنة 2011. وبالرغم من تعدد المتغيرات المستقلة التي قد تسببت في تضييق فجوة الجندر الخليجية خلال هذه الفترة، إلا أن هذه الكتاب يركز على تأثير متغير التنمية البشرية الخليجية على عملية المساواة بين المرأة والرجل لاعتبارات منهجية تمت الاشارة اليها في المقدمة.
3. بالرغم من أن عمان قد حققت تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا عام 2021 بالمقاييس العالمية، إلا أن ذلك لم يصاحب بتضييق هوة الجندر فيها ، حيث تقلصت الفجوة بين المرأة والرجل من 30.9% عام 2011 إلي 30% سنة 2021. وبالرغم من تعدد العوامل الداخلية المعرقلة لتضييق هوة الجندر العمانية، لاسيما فيما يتعلق بتبني التشريعات ذات العلاقة وغياب الارادة السياسية للتغيير إلا أن هذه الاشكالية مطروحة لمزيد من البحث.
4. تعتبر كلا من السعودية وقطر من أكثر البلدان الخليجية التي ضيقت فجوة الجندر فيها بشكل ملحوظ جدا خلال عام 2021 مقارنة بسنة 2011، نتيجة للإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تحققت خلال الألفية الجديدة. ففجوة الجندر السعودية تقلصت وفق بيانات تقرير دليل التنمية البشرية من 64.6% عام 2011 إلي 24.7% سنة 2021. كما نجحت قطر بعد اتباعها اصلاحات بنيوية في تقليص هوة الجندر من 54.9% إلي 22% في نفس الفترة المشار اليها أعلاه. إن الإرادة السياسية في كلا من السعودية وقطر قد حققت بالفعل معجزات "Miracles" تستحق مزيد من البحث.[13]
5. لكن الهوة الجندرية مازالت ملحوظة في الكويت ، حيث أنها تحسنت بشكل بسيط نظرا لغياب الاصلاحات ذات العلاقة من ناحية ، ونظرا لغياب الارادة السياسية ونمط الموروث الاجتماعي-الثقافي السائد من ناحية أخرى. فبالرغم من تحرر المرأة الكويتية من الناحية الفكرية ، إلا أن الثقافة السياسية السائدة في الكويت مازالت رجولية تعيق تحقيق المساواة التي تشير اليها تقارير التنمية البشرية ودليل فجوة الجندر العالمي منذ عقد التسعينيات من القرن العشرين.

ومن ابرز الدول الخليجية التي تحفظت على المادة الثانية الامارات وقطر والبحرين والسعودية وعمان بحجة عوامل اجتماعية وثقافية ودينية ودستورية.

2. المادة (5) تشير الي ضرورة تغيير السلوك الاجتماعي والثقافي وذلك بما يتمشى وعملية المساواة التامة بين المرأة والرجل. لكن السعودية وقطر قد تحفظتا على ذلك لان ذلك قد يشجع المرأة بالتخلي على دورها كربة للأسرة.
3. المادة (9) وتنص على حق المرأة في الجنسية لزوجها الاجنبي وأطفالها من الاجنبي. ولقد رفضت البلدان الخليجية الستة هذه المادة بحجة أن ذلك يعتبر شأن داخلي يعكس الموروث الاجتماعي والثقافي والتدخل في الشؤون الداخلية لها.
4. المادة (15) وتؤكد بدورها على المساواة التامة بين المرأة والرجل امام القانون وأن يتمتع كل منهم بالأهلية القانونية في تصرفاتهما بما في ذلك حق المرأة في حياتها وإقامتها خارج اطار الاسرة. وباستثناء الكويت، تحفظت بقية الدول الخليجية على هذه المادة لاعتبارات دينية واجتماعية وثقافية استنادا الي أن بيت الاسرة يضم البنات حتى زواجهن تم يصبح بيت الزوجية مكان الاقامة البديل بعد الزواج.
5. المادة (16) تشير الي حق المرأة في العصمة عند الزواج الي جانب حق رعاية وولاية الاطفال والملكية وعدم زواج القاصر. ولقد تحفظت البلدان الخليجية بدرجات متفاوتة على نص هذه المادة لاعتبارات دينية واجتماعية وثقافية ايضا.

يتضح مما سبق أنه بالرغم من تعارض المواد السالفة الذكر مع سيادة الدول الخليجية ، ألا أن التحفظات تتعارض مع أهداف اتفاقية السيداو في منع التمييز ضد المرأة الأمر الذي يعني مخالفتها للقانون الدولي من وجهة الدول الغربية. ولمعرفة المزيد أنظر (اتفاقية السيداو، 1979)

[13] – أوضحت دراسة لتطور المرأة السعودية في مجال المساواة مع الرجل أن عام 2018 كان بداية الانطلاق حيث حققت المرأة السعودية انجازات ملحوظة بالرغم من العوائق الثقافية والاجتماعية ولمعرفة المزيد أنظر (Saleh & Malibari, 2021)

الشكل: 1-1

تطور فجوة الجندر الخليجية وفق بيانات المنتدى العالمي والبرنامج الانمائي، 2011-2021

0,7
0,6
0,5
0,4
0,3
0,2
0,1
0
Switzerland UAE Bahrain Qatar S Arabia Oman Kuwait
GGGI2020 GII2021 GII2011

Data Source: HDR, 2012, 2021-2022, and GGGR 2020.

6. إن ما حققته كل من الامارات والبحرين في مجال المساواة بين الجنسين في عام 2021 يعتبر ملحوظا مقارنة بسويسرا التي احتلت المركز الاول على مستوى العالم ككل. (أنظر بيانات الشكل: 1-1) وتشير بيانات الشكل: 1-1 عموما إلي أن الامارات قد قلصت فجوة الجندر فيها من 23.4% عام 2011 إلي 5% عام 2021. عليه يلاحظ أن البلدان الخليجية قد تكيفت بشكل كبير مع الظروف البيئية المحيطة على الصعيدين الداخلي والخارجي خلال العقد الماضي. لكن هوة الجندر بالنسبة لبيانات التقرير العالمي لفجوة الجندر تشير الي أن هذه الفجوة الجندرية الخليجية مرتفعة مقارنة ببيانات تقارير التنمية البشرية، وعليه فقد وصلت هذه الهوة وفق هذه البيانات في كلا من الامارات والبحرين الي 34,5%، 37% على التوالي. (أنظر الشكل: 1-2) إن عدم تقلد المرأة الاماراتية والبحرينية لمناصب تنفيذية عليا جعل خبراء تقرير فجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2021 يعتبر ذلك من ابرز العوامل الذي رفع من مستوى فجوة الجندر فيهما.

فجوة الجندر الخليجية في إطار مقارن:

تعتبر البلدان الخليجية أفضل حالا من الكثير من الدول النامية بل وبعض الدول المتقدمة، وهذا ما كان ليتحقق لولا وجود ارداة سياسية قوية لديها لتمكين المرأة في مجالات الصحة والتعليم والاقتصاد والسياسة. وللتعرف على انجازات البلدان الخليجية في إطار المساواة بين المرأة والرجل، فقد تم تطوير الجدول: 1-1 حيث يمكن ملاحظة الأتي:

1. تشير بيانات الجدول: 1-1 الي فجوة الجندر الخليجية وفق بيانات المنتدى الاقتصادي العالمي، حيث احتلت ايسلندا المركز الاول عام 2021 في مجال المساواة بين المرأة والرجل.

الجدول: 1-1

فجوة الجندر الخليجية في إطار مقارن، 2021

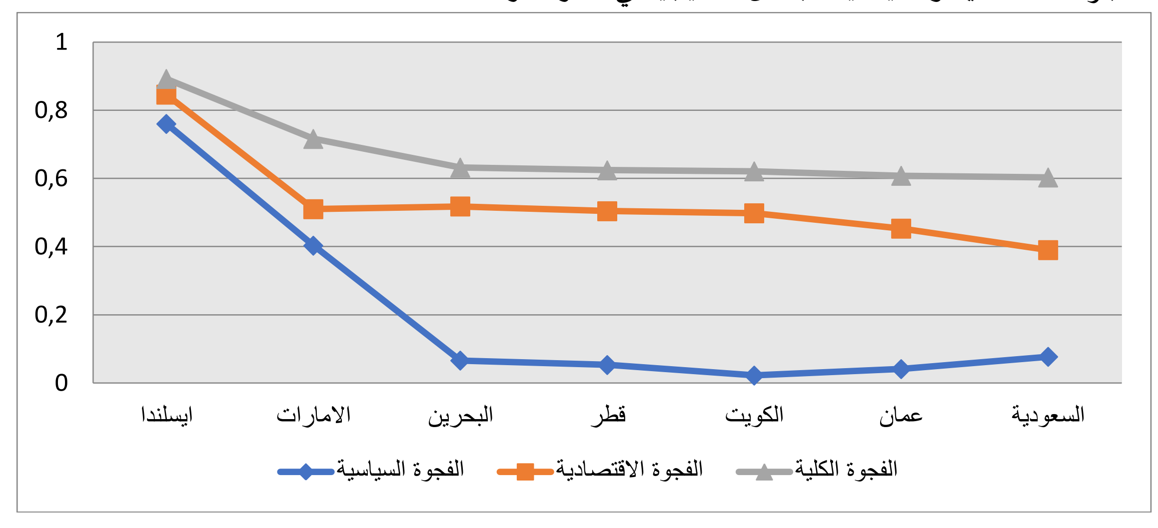
	الفجوة الكلية	الفجوة الاقتصادية	فجوة التعليم	فجوة الصحة	الفجوة السياسية
ايسلندا	0.892	0.846	0.999	0.964	0.760

الامارات	0.716	0.51	0.987	0.963	0.403
البحرين	0.632	0.518	0.985	0.959	0.066
قطر	0.624	0.504	0.99	0.948	0.053
الكويت	0.621	0.498	0.997	0.968	0.022
عمان	0.608	0.453	0.977	0.961	0.041
السعودية	0.603	0.39	0.98	0.964	0.077

Data source: GGGI, 2021.

الشكل: 1-1 2

الفجوة الاقتصادية والسياسية للبلدان الخليجية في اطار مقارن، 2021



Data source: GGGI, 2021.

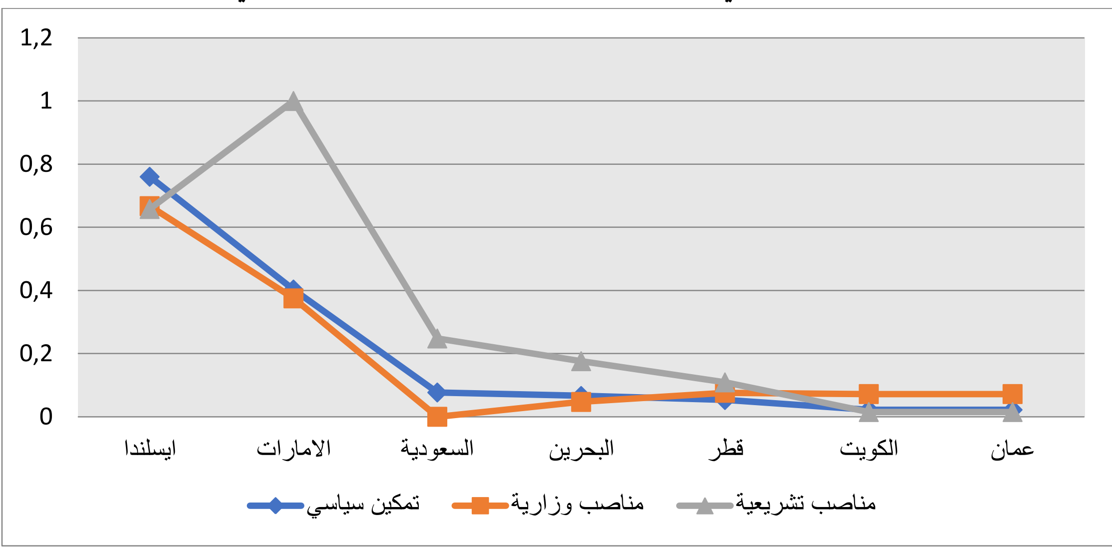
الجدول: 1-1 2

الفجوة السياسية للمرأة الخليجية في اطار مقارن، 2021

الدولة	مناصب تشريعية	مناصب وزارية	مناصب رئاسية	تمكين سياسي
الكويت	0.015	0.072	0	0.022
عمان	0.015	0.072	0	0.022
قطر	0.109	0.076	0	0.053
البحرين	0.176	0.047	0	0.066
السعودية	0.248	0	0	0.077
الامارات	1	0.375	0	0.403
ايسلندا	0.658	0.667	0.883	0.760

Data source: GGGI, 2021.

الشكل: 1- 3 : التمكين السياسي للمرأة الخليجية حسب بيانات المنتدى العالمي 2021



Data source: GGGI, 2021.

وبالرغم من احتلال ايسلندا للمركز الاول عام 2021، إلا أنها لم تقفل الهوة تماما حيث انها مازالت بعيدة نسبيا عن درجة الكمال. إن ايسلندا تعاني مثلها مثل غيرها من البلدان الأخرى من فجوة جندرية هامشية لاسيما في المجالين السياسي والاقتصادي. وكما لاحظنا فان صعوبة تحقيق مؤشرات المنتدى الاقتصادي العالمي تعتبر صعبة بالنسبة للبلدان النامية والمتقدمة على حد سواء. وبالرغم من أن ايسلندا قد حققت الترتيب الاول في تقليص الهوة الجندرية على مستوى العالم ككل، إلا أن بيانات الجدول: 1-2 والشكل: 1-3 تشير الي أن الامارات قد تفوقت عليها في غلق الهوة المتعلقة بالمناصب التشريعية حيث تتقاسم المرأة الاماراتية المناصب التشريعية مناصفة مع الرجل.

2. بالرغم من صعوبة تحقيق مؤشرات المنتدى الاقتصادي العالمي، إلا أن الامارات العربية المتحدة تحتل المركز الاول خليجيا وعربيا ، حيث أن الهوة الكلية فيها لا تزيد عن 28.4%. ويعزى الاتساع النسبي للهوة الجندرية في الامارات الي مدى تمكين المرأة في المجالين السياسي والاقتصادي مثلها في ذلك مثل العديد من الدول العربية والأجنبية. وبينما ضيقت الامارات الفجوة الكلية بمعدل يفوق الثلثين (71.6%)، يلاحظ أن كل من الهوة السياسية والاقتصادية قد وصلت عام 2021 الي (59%)، (49%) على التوالي. لكن المركز المتميز للإمارات يعزى الي وجود ارادة سياسية قوية للتغيير من ناحية، والي اداءها الملحوظ في مجالي التعليم (987%)، والصحة (963%) مثلها في ذلك مثل بقية البلدان الخليجية من ناحية اخرى.

3. أن الفجوة الجندرية في البلدان الخليجية قد تحسنت بشكل ملحوظ في 2021 مقارنة بسنة 2011، وعليه فإن بيانات الجدول: 1-1 تشير إلي السجل الذي تحقق في هذا المجال. لكن سجل البلدان الخليجية في مجال المساواة بين المرأة والرجل يتفاوت من دولة الي اخرى. إن التفاوت الملحوظ في إطار فجوة الجندر الخليجية مردة ما حققته هذه الدول في مجالي المساواة السياسية وما يرتبط بها من نسبة تمثيل المرأة في المؤسسات البرلمانية إلي جانب المساواة الاقتصادية وما يتعلق بها من مشاركة المرأة في سوق العمل اسوة بالرجل الذي مازال مهيمنا بشكل ملحوظ ونسبي على المجالين السياسي والاقتصادي. فالسعودية وبقية البلدان الخليجية لم تتمكن من تحقيق المساواة الاقتصادية حيث توجد فوارق ملحوظة بين المرأة والرجل في إطار سوق العمل

الامر الذي يتنافى وأهداف الألفية الجديدة كما تم الاعلان عنها في اطار الأمم المتحدة. (أنظر في هذا الشأن: Balla & Mohamed, 2022) لكن وصف وتحليل فجوة الجندر الخليجية لا يكتمل إلا بالتعرض أيضا للمتغير المستقل لهذه الدراسة ألا وهو التنمية البشرية الخليجية وهذا محور اهتمام الفصل الثاني من هذا الكتاب.[14]

4. إن تحسن أداء البلدان الخليجية في مجالي الصحة والتعليم المشار اليها في بيانات الجدول: 1-2 لم يقابله تحسن في سجلها السياسي خاصة والميدان الاقتصادي عامة. إن معظم البلدان الخليجية تعتبر على حافة اغلاق هوة الجندر في مجالي الصحة والتعليم ولكنها بعيدة بشكل ملحوظ عن غلق الفجوة السياسية والاقتصادية.
5. تشير بيانات الجدول: 1-2 والشكل: 1-3 ألي انه باستثناء الامارات فإن بقية الدول الخليجية تعاني من هوة عميقة في المجال السياسي. ولقد تصدرت الكويت تليها عمان وقطر ترتيب البلدان الخليجية في مجال المساواة بين المرأة والرجل في الميدان السياسي. وللتعرف على عمق الفجوة السياسية فلقد تم تطوير الجدول: 1-2، والشكل: 1-3 اللذين يشيران الي المجالات المختلفة لتمكين المرأة الخليجية في المجال السياسي.
6. إن سجل المرأة الخليجية في شغل المناصب التشريعية يفوق بكثير ممارستها للمناصب التنفيذية، خاصة المناصب العليا مثل رئيس الوزراء أو رئيس الدولة. فالمناصب التنفيذية العليا مازالت حكرا على الرجل في أغلب البلدان النامية والعديد من البلدان المتقدمة، ودول مجلس التعاون الخليجي ليس استثناء لذلك. وتنصب الاعتبارات الاجتماعية والثقافية والدينية عموما على غلبة المجتمع الرجولي على دول العالم الثالث، الأمر الذي يحرم المرأة من المساواة السياسية في البلدان الخليجية وبقية الدول العربية. (أنظر بيانات الجدول: 1-2، والشكل: 1-3)

[14] – هل ستتمكن البلدان الخليجية وبقية دول العالم من تحقيق أهداف الألفية الجديدة للتنمية والقضاء على فجوة الجندر عام 2030 سؤال يستحق مزيد من البحث. فبالرغم من أن البلدان الخليجية قد تبنت رواء "Visions" تطمح الي تضييق هوة الجندر مع 2030، إلا أن التقرير العربي للأهداف الانمائية للألفية يشير ألي تأخر البلدان العربية في تحقيق تلك الاهداف. (أنظر **التقرير العربي للأهداف الانمائية للألفية**، 2015)

المبحث الثاني

أبعاد فجوة الجندر الخليجية

Gulf Gender Gap Dimensions

تمهيد

لقد اعتمد كلا من تقرير التنمية البشرية ودليل فجوة الجندر على مؤشرات قابلة للقياس للتعرف على المساواة بين المرأة والرجل في المجالات المختلفة خاصة في ميادين الصحة والتعليم والدخل والمشاركة السياسية. فمثلا قد طور دليل فجوة الجندر مؤشرين رئيسيين لتحديد نسبة المساواة بين المرأة والرجل في المجال الصحي ، يتعلق الأول منهما بتمتع المرأة بحياة صحية ومديدة، ويركز الثاني منها على نسبة نوع الجنس عند الولادة. وإذا كان تمتع المرأة بالحياة الصحية والمديدة يتعلق بمتوسط عمر المرأة الذي يرتفع عادة في البلدان المتقدمة، فإن مؤشر نسبة نوع الجنس عند الولادة يجسد مدى تقبل أو عدم تقبل المجتمع للمولودة الأنثى. ففي العادة تفضل المجتمعات في الدول النامية والعديد من الدول المتقدمة المولود الذكر على المولودة الأنثى، وهذا يعتبر بالنسبة لخبراء تقرير فجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي مؤشرا هاما لعدم المساواة بين الجنسين.

الفجوة الجندرية الخليجية

ويشير دليل عدم مساواة الجونسة عموما الي جملة من الابعاد تعكس مدى مستوى المساواة الذي تحققه كل دولة على حدة في المجالات المختلفة. فالمساواة مثلا بين المرأة والرجل في مجال الصحة يعكس مثلا وجود مؤشرين هما معدل وفاة الامهات عند الانجاب الي جانب معدل ولادة المراهقات. أما المساواة السياسية بين الجنسين فيمكن التعرف عليها من خلال نسبة تمثيل المرأة في السلطات التشريعية أو البرلمان. وأخيرا، بينما يمكن قياس المساواة بين الجنسين في مجال التعليم من خلال نسبة الاناث في التعليم الثانوي، يلاحظ أن تقليص الفجوة الجندرية الاقتصادية يتم عن طريق تمكين المرأة في سوق العمل.[15]

وبينما تصف بيانات الجدول: 1-3 مجالات المساواة بين المرأة والرجل في البلدان الخليجية عام 2021، يلاحظ أن بيانات الشكل: 1-4 تشير بدورها الي نسبة الاناث الي الذكور في مجالي التعليم والاقتصاد. إن تفحص بيانات الجدول: 1-3 والشكل: 1-4 يعكس عموما الي مجموعة الملاحظات التالية.

1. بينما لم تتجاوز معدل وفيات الامومة في الامارات العربية المتحدة (3)، والبحرين (9)، والسعودية (12) في كل مائة الف حالة انجاب نتيجة للرعاية الصحية الفائقة ، يلاحظ أن هذه النسبة ارتفعت في كل من عمان والكويت وقطر لتصل الي (19)، (17)، (14) حالة في عام 2017 على التوالي. وبالرغم من التفاوت النسبي بين البلدان الخليجية فيما يتعلق بوفاة الامهات في كل مائة الف، إلا أنه يمكن القول بأن الدول الخليجية قد سجلت تقدما ملموسا في هذا المجال مقارنة بالمعدل العربي والعالمي. فمعدل وفيات الامهات عند الولادة في البلدان الخليجية يتفوق على الاداء العربي والعالمي الذي وصل في نفس الفترة الي 150، 225 حالة وفاة على التوالي. كما تشير بيانات تقرير التنمية البشرية الي أن متوسط البلدان الخليجية الستة في نسبة وفيات الامهات عند الولادة والبالغ (12.3 حالة وفاة) يقل عن معدل دول منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (18 حالة وفاة) التي تضم في عضويتها البلدان الأكثر تقدما.
2. أما لو انتقلنا الي مؤشر معدل ولادة المراهقات (من سن 15-19)، يلاحظ انه بينما تحتل الإمارات المركز الأول في تدني هذه النسبة بمعدل وصل الي (3.1) عام 2021، يلاحظ أن السعودية تتبوأ المركز الاخير بين البلدان الخليجية الستة بمعدل يصل الي (11.9) يليها في ذلك كل من عمان (9.9)، والبحرين (8.7)، وقطر (7.1). لكن معدل ولادة المراهقات في البلدان الخليجية يقل عن المعدل العربي (45.3)، والعالمي (42.5)، ومنظمة

[15] - تشير بعض الادبيات عموما الي عدم ملائمة مخرجات التعليم في البلدان العربية مع متطلبات سوق العمل، وهذه اشكالية تعيق تمكين المرأة في المجال الاقتصادي، ولمعرفة المزيد أنظر: (The Brookings Project, 2008: 7-8)

التنمية والتعاون الاقتصادي (19.2). ويعزى ارتفاع معدل ولادة المراهقات إما الي غياب أو ضعف القوانين ذات العلاقة ، أو الي تشجيع العادات والتقاليد والثقافة السائدة لذلك.

3. بينما يرتفع معدل تمثيل المرأة في السلطة التشريعية الاماراتية بحيث تتقاسم مقاعد البرلمان الاماراتي بالتساوي (50%) بين المرأة والرجل عام 2021، يلاحظ أن هذه النسبة تبلغ ادناها في الكويت (1.5%) يليها في ذلك قطر (4.4%)، وعمان (9.9%)، والبحرين (18.8%). وباستثناء الامارات العربية المتحدة، فإن معدلات تمثيل المرأة في برلمانات البلدان الخليجية الاخرى في عام 2021 تقل عن المعدلات العربية (18.3%)، والعالمية (25.9%)، وأفريقيا جنوب الصحراء (25.7%). لكن معظم دول العالم تواجه معضلة المساواة السياسية، وبالتالي يلاحظ ان معدل تمثيل المرأة في بلدان منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي وصلت عام 2021 الي (32.4%) وهي نسبة تعكس ايضا وجود فجوة جندرية في المجال السياسي.

4. بينما وصل معدل حصول الاناث على التعليم الثانوي على مستوى العالم (70.3%)، ودول منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (89.1%)، يلاحظ أن معظم الدول الخليجية قد تعدت ما معدله (70%). ويلاحظ في هذا السياق أن الامارات قد تحصلت على أدنى معدل، حيث لم يتعدى ذلك ما نسبته (42%) وهي نسبة تقل عن المعدل العالمي. لكن لا توجد احصائيات عن التعليم العالي للمرأة في اطار احصائيات تقارير التنمية البشرية، وبالتالي فإن ضعف نسبة من تحصلن على تعليم ثانوي قد يعني ارتفاع معدلات من تحصلن على التعليم العالي.

5. وكما هو الحال في تدني معدلات تعليم الاناث في بعض البلدان الخليجية، فإن مستويات تمثيل المرأة في سوق العمل تعتبر أيضا اشكالية تواجهها معظم دول العالم، خاصة الدول النامية. إن الاشكالية ليست فقط في تدني معدلات اندماج المرأة في سوق العمل بل انها تمتد الي التميز ضد المرأة في الأجور حتى في البلدان الأكثر تقدما. وبالرغم من أن أعلى معدل لوجود المرأة في سوق العمل قد تحقق في قطر (57.2%)، تليها الكويت (47.4%)، والامارات (46.5%)، إلا أن ذلك يعتبر قريبا من المعدل العالمي (46.2%)، ومعدل منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (51.8%). فالفجوة الجندرية في المجالين السياسي والاقتصادي لم تغلق حتى من جانب اكثر الدول تقدما. عليه فالنرويج الاكثر تقدما في المساواة الاقتصادية عام 2021 لم تتجاوز فيها نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل (60.3%) وهي نسبة لا تختلف كثيرا عما حققته قطر في هذا المضمار. (أنظر بيانات الجدول: 1-3 والشكل: 1-4)

تباين مصادر الفجوة الجندرية الخليجية

إن فجودة الجندر الخليجية قد زادت اتساعا، كما لاحظنا في المقدمة، في حالة الاستعانة بدليل فجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي. فلقد تم تطوير مؤشرات أكثر تنوعا وصعوبة بحيث أن الهوة الجندرية تزداد اتساعا لمعظم دول العالم عند مقارنتها ببيانات دليل الجونسة الصادر عن البرنامج الانمائي للأمم المتحدة. وكما سبقت الاشارة في المقدمة فإن الجدول 1-4 يشير الي تنوع الاوزان التي تم توزيعها من قبل خبراء دليل فجوة الجندر العالمي. (أنظر بيانات الجدول: 1-4) وللتعرف على فجوة الجندر الخليجية في اطار مقارن عليه فقد تم تطوير الشكل: 1-5 الذي يستمد بياناته من تقرير فجوة الجندر العالمي وتقرير التنمية البشرية. إن المتفحص لبيانات الشكل: 1 -5 يمكنه ملاحظة النقاط التالية:

جدول: 1-3 :

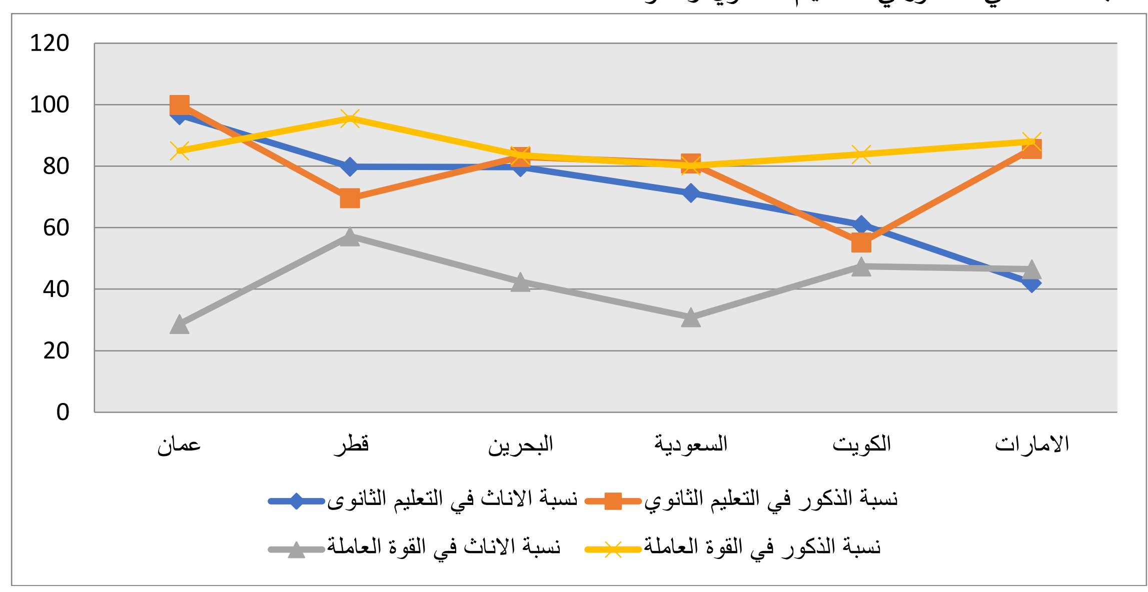
مجالات المساواة بين المرأة والرجل في الدول الخليجية، 2021

الدولة	معدل وفاة الامهات	معدل ولادة المراهقات	% مقاعد البرلمان	% العليم الثانوي	% القوة العاملة
الامارات	3	3.1	50	42	46.5
البحرين	14	8.7	18.8	79.7	42.4
السعودية	17	11.9	19.9	71.3	30.9
قطر	9	7.1	4.4	79.8	57.2
الكويت	12	5.6	1.5	60.9	47.4
عمان	19	9.9	9.9	96.6	28.7

Data Source, HDR, 2021-2022

الشكل: 1-4 :

نسبة الاناث الي الذكور في التعليم الثانوي والقوة العاملة، 2021



Data Source: HDR 2021-2022.

1. بالرغم من أن الامارات العربية المتحدة تعتبر أكثر البلدان الخليجية نجاحا في تقليص هوة المساواة بين المرأة والرجل وفقا لبيانات كلا من دليل فجوة الجندر العالمي ودليل عدم مساواة الجونسة ، إلا أن الهوة في الحالة الاولى (34.5%) تزيد عن الفجوة في الحالة الثانية (4.9%) بمعدل سبعة اضعاف. ويلاحظ أن مؤشرات دليل فجوة الجندر العالمي تعتبر أكثر تعقيدا عندما يتعلق الأمر بمعايير المساواة بين الجنسين في البلدان النامية مقارنة بالبلدان الاكثر تقدما.
2. لا يقتصر اتساع هوة الجندر وفقا لمصدري الكتاب على البلدان الخليجية، ولكنه يمتد ليشمل البلدان الأكثر تقدما مثل سويسرا. فبالرغم أن فجوة الجندر السويسرية وفق بيانات دليل التنمية البشرية لا تزيد عن (1.8%)، ألا أنها قد تضاعفت اكثر من عشر مرات (22.1%) عندما تمت الاستعانة ببيانات دليل فجوة

الجندر العالمية الأمر الذي يعزز من مصداقة صعوبة وتعقد مؤشرات دليل الفجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

3. بالرغم من الاصلاحات السياسية التي تبنتها السعودية في مجال المساواة بين المرأة والرجل، إلا أنها تعتبر أكثر البلدان التي تعاني من فجوة جندرية وفقا لبيانات دليل فجوة الجندر العالمي. فالهوة الجندرية تصل الي (40.1%) في السعودية تليها كل من عمان (39.8%)، وقطر (36.9%)، والبحرين (36.9%).

4. بالرغم من اتساع هوة الجندر في إطار بيانات الشكل: 1-1 ، إلا أن هوة الجندر الكويتية لا تختلف كثير في حالة اختلاف البيانات. وبينما تصل هوة الجندر الكويتية في إطار بيانات المنتدى العالمي 35%، يلاحظ أنها سجلت 30.5% وفق بيانات البرنامج الانمائي للأمم المتحدة. عليه يلاحظ أن الفارق بين المصدرين لا يزيد عن 5%.

الجدول: 1-4 :

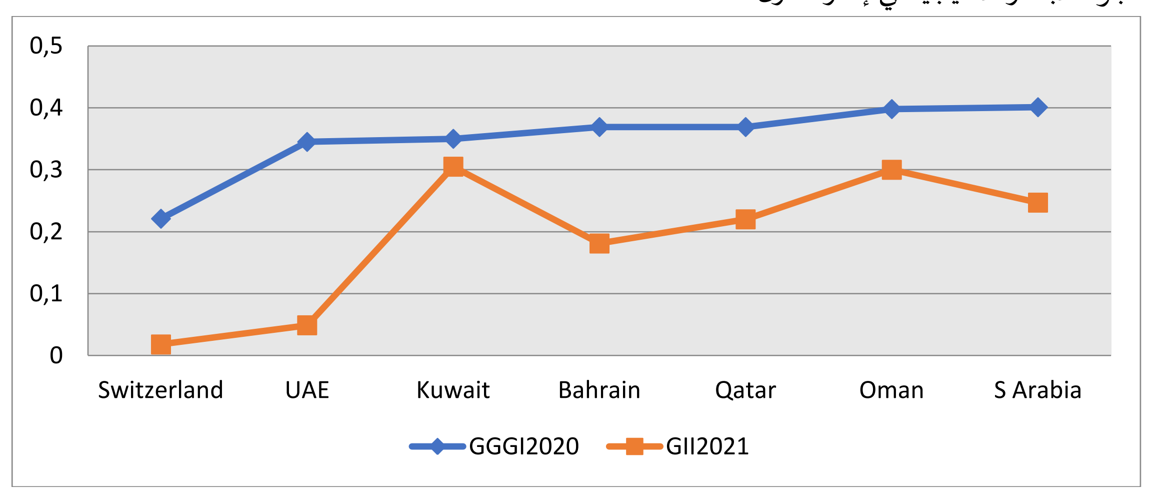
أوزان المؤشرات المختلفة للمساواة بين المرأة والرجل حسب تقرير فجوة الجندر

نمط المساواة	المؤشر	الوزن
المساواة في الصحة	معدل الحياة الصحية والمديدة	0.307
	معدل نوع الجنس عند الولادة	0.693
المجموع		1.000
المساواة في التعليم	نسبة تعلم الإناث إلي الذكور	0.191
	نسبة تعلم الإناث إلى الذكور في التعليم الابتدائي	0.459
	نسبة تعلم الإناث إلى الذكور في التعليم الثانوي	0.230
	نسبة تعلم الإناث إلى الذكور في التعليم العالي	0.121
المجموع		1.000
المساواة في الاقتصاد	نسبة العمالة بين الإناث إلى الذكور	0.199
	نسبة أجور الإناث إلى الذكور	0.310
	نسبة دخل الإناث إلى الذكور	0.221
	نسبة المشرعات وكبار المديرات والمسئولات	0.149
	نسبة العاملات التقنيات إلى الذكور	0.121
المجموع		1.000
المساواة السياسية		
	نسبة مقاعد البرلمان بين الإناث إلى الذكور	0.310
	نسبة المناصب الوزارية بين الإناث إلى الذكور	0.247
	نسبة عدد السنوات في مناصب تنفيذية عليا بين الإناث والذكور	0.443
المجموع		1.000

Data Source: Gender Gap Report, 2009, p. 6.

الشكل: 1-5 :

فجوة الجندر الخليجية في إطار مقارن، 2020-2021



Data Source: HDR 2021-2022, and GGGI 2021.

5. يعزى كلا من دليل فجوة الجندر العالمي ودليل عدم مساواة الجونسة أو عدم المساواة بين الجنسين في العالم ككل الي الفجوتين السياسية والاقتصادية، حيث مازالت المرأة تعاني من المجتمعات الذكورية والمواريث الاجتماعية والثقافية. عليه، فإن تحسين سجل المساواة بين الجنسين في البلدان الخليجية وغيرها من دول العالم الاخرى يتوقف على مزيد من الاصلاحات الاقتصادية والسياسية في هذا السياق.
6. أما لو انتقلنا الي بيانات الشكل: 1-6 فإن محور الاهتمام سيكون على أداء البلدان الخليجية في المجالات الاقتصادية والسياسية للهوة الجندرية وفق ما تشير اليه تقارير التنمية البشرية في عام 2021. فتقليص فجوة الجندر الخليجية يتوقف على ما انجزته دول مجلس التعاون الخليجي في مجال المساواة بين الجنسين في المجالين الاقتصادي والسياسي. فبيانات الشكل:1-6 تشير الي ما حققته المرأة الخليجية في مجال انخراطها في سوق العمل مقارنة بالرجل من ناحية، ومدى تمثيلها في المؤسسات التشريعية من ناحية أخرى. ويلاحظ في هذا السياق أن المؤشرات المتعلقة بالفجوة الجندرية الاقتصادية والسياسية تعتبر أكثر مرونة من نظيراتها المنصوص عليها في إطار تقارير فجوة الجندر الذي يشترط مثلا تولي المرأة لرئاسة السلطة التنفيذية وهو شرط لم تحققه حتى أكثر الدول تحررا. فالمرأة مثلا لم تتمكن من الوصول الي رأس السلطة التنفيذية في الولايات المتحدة الأمريكية منذ استقلالها في 4 /يوليو/1776. فالمرأة لم تتولى منصب الرئيس في التاريخ الأمريكي، وبالتالي فقد فاز مثلا دونلد ترامب على كارزما هيليري كلنتون في انتخابات الرئاسة المثيرة للجدل عام 2016.
7. إن مقارنة بيانات فجوة الجندر الخليجية الصادرة عن كلا من تقرير التنمية البشرية لسنة 2021-2022 الصادر عن البرنامج الانمائي للأمم المتحدة من ناحية، والتقرير العالمي لفجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2022 من ناحية أخرى تعكس بعض الاختلافات من حيث مستويات المساواة بين المرأة والرجل في دول مجلس التعاون الخليجي وبقية دول العالم الأخرى. ويشير الشكل: 1-6 عموما إلي أن هوة الجندر وفق تقارير التنمية البشرية تعتبر أقل حده مقارنة ببيانات المنتدى الاقتصادي العالمي ، نظرا لصعوبة تحقق مؤشرات كل من الفجوة الاقتصادية والسياسية بشكل خاص. لكن البلدان الخليجية التي لم تحقق تحسننا في عملية المساواة بين الجنسين وفق تقرير التنمية البشرية، مثل عمان والكويت، فإن أداؤها يختلف

نسبيا ايضا ، وبالتالي يلاحظ مثلا أن فجوة الجندر الكويتية كانت في الحالة الأولى (23%) مقارنة بالفجوة التي أكد عليها المنتدى العالمي وهي (35%).[16]

8. فيما يتعلق بنسبة تمثيل المرأة في المؤسسة التشريعية تتفوق الامارات على بقية البلدان الخليجية بشكل ملحوظة نتيجة لارتفاع معدل تمثيل المرأة الي 50% عام 2021. وتشير الادبيات ذات العلاقة الي أن الامارات تعتبر من ضمن أبرز دول العالم نجاحا في مجالات المساواة بين المرأة والرجل في بداية العقد الثالث من الالفية الجديدة.[17] بل ان الامارات العربية المتحدة تتفوق على سويسرا في مجال المساواة السياسية التي تركز بشكل ملحوظ على نسبة تمثيل المرأة في المؤسسة التشريعية، حيث أن هذه النسبة لم تتعد في سويسرا 40% عام 2021.
9. لكن أدنى نسبة تمثيل للمرأة في المؤسسة التشريعية وفق بيانات الشكل: 1-6 احتلتها الكويت، حيث لم يتعد هذا المعدل فيها 1.5%، وهي نسبة جعلت الكويت يوسع من فجوة الجندر السياسية بشكل ملحوظ.[18] وتشير الادبيات الي أن وجود متغيرات سياسية واقتصادية وثقافية تعيق مشاركة المرأة الكويتية في التنمية السياسية الأمر الذي انعكس سلبا على تمثيل المرأة في البرلمان الكويتي. ففي دراسة امبيريقية استندت الي عينة بحثية قوامها (ن = 300)، لوحظ وجود ثقافة سياسية سلبية تجاه المشاركة السياسية للمرأة الكويتية. لكن صغر حجم العينة يعيق تعميم نتائجها ، وبالتالي فإن الأمر يحتاج الي مزيد من الدراسات الامبيريقية الممثلة لمجتمع البحث حتى يمكن تعميم النتائج والرفع من مستوى المشاركة السياسية والاقتصادية للمرأة الكويتية. (ولمعرفة المزيد أنظر Alzuabi, 2016: 689-702)
10. تعتبر السعودية من أكثر البلدان الخليجية تكيفا مع سياسة المساواة بين المرأة والرجل لاسيما بعد بروز فئة شابة من النخب السياسية لديها الارادة السياسية في تقليص هوة الجندر السياسية والاقتصادية. فالقيادة الشابة في السعودية رفعت شعار المساواة الجندرية وتم تبني وتنفيذ تشريعات تتمشى وحقوق المرأة السعودية في الألفية الجديدة. ومن أولى الاصلاحات الجندرية في المجال السياسي السماح للمرأة السعودية بالمشاركة في انتخابات 2011 وعضوية مجلس الشورى. ومنذ ذلك التاريخ والسعودية تدعم رصيدها في الاصلاحات والتشريعات ذات العلاقة والتي فعلت بدورها من تمكين المرأة في المجالين الاقتصادي والسياسي.[19]
11. بالرغم من تدني مستوى عضوية المرأة القطرية في المؤسسة التشريعية (4.4%)، إلا أن ما حققته قطر في تضييق هوة الجندر الاقتصادية يفوق نظيراتها من البلدان الخليجية الأخرى حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة

---

[16] – يتبنى التقرير العالمي لفجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي اربع أنماط للمساواة بأوزان مختلفة هي: أولا، المساواة في المجال الصحي؛ ثانيا، المساواة في التعليم؛ ثالثا، المساواة في الاقتصاد؛ ورابعا، المساواة في السياسة. ويعكس المجالين الأخريين للمساواة عموما مؤشرات صعبة التحقيق على أرض الواقع. فالمساواة الاقتصادية تعكس خمسة متطلبات بأوزانها ، هي: نسبة العمالة بين الإناث إلى الذكور (الوزن = 0.199)، نسبة أجور الإناث إلى الذكور (0.310)، نسبة دخل الإناث إلى الذكور (0.221)، نسبة المشرعات وكبار المديرات والمسئولات (0.149)، ونسبة العاملات التقنيات إلى الذكور (0.121). أما فيما يتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل في المجال السياسي فإنها تعكس ثلاثة أبعاد أساسية هي: نسبة مقاعد البرلمان بين الإناث إلى الذكور (0.310) ،نسبة المناصب الوزارية بين الإناث إلى الذكور (0.247)، نسبة عدد السنوات في مناصب تنفيذية عليا بين الإناث والذكور (0.443). أنظر في هذا الشأن : (Global Gender Gap Report, 2009, p. 6.)

[17] . لمعرفة المزيد في هذا الشأن أنظر مثلا: (UAE named among world's most improved in race to close gender gap)

[18] – لمعرفة المزيد عن الثقافة السياسية الكويتية تجاه المرأة أنظر على سبيل المثال لا الحصر (Tétreault, 2001: 203–2020)

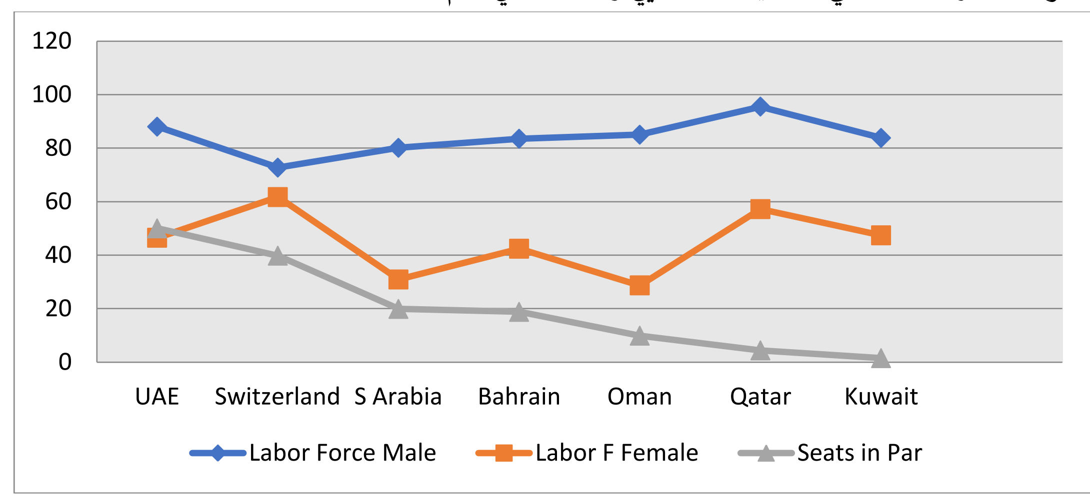
[19] – بالرغم من أن السعودية قد قلصت فجوة الجندر الصحية بشكل كبير إلا أن بعض الأدبيات تشير الي استمرار هذه الفجوة حتى في المجال الصحي ، ولمعرفة المزيد أنظر مثلا: (الدوسري، 2017) كما أن بعض الأدبيات تشير أيضا لوجود فجوة تعليمية للمرأة ككل بسبب ضعف الارادة لديها، ولمعرفة المزيد أنظر : (الضلاعين، 2020)

في المجال الاقتصادي (57.2%). كما ضيقت كل من الكويت والبحرين والسعودية من فجوة الجندر الاقتصادية بشكل ملحوظ عام 2021، حيث وصلت الفجوة الي (42.6%)، (57.6%)، (69.1%) على التوالي.

ويلاحظ أن عدم القضاء على الفجوة الجندرية الاقتصادية الخليجية بشكل كبير يعود الي عدة متغيرات لعل أبرزها غلبة المجتمع الذكوري في أسواق العمل بالبلدان الخليجية، حيث تصل هذه الفجوة القمة في قطر (95.5%)، وعمان (85%)، والبحرين (83.5%)، وبالتالي فقد اتسعت هذه الفجوة بشكل ملحوظ في كلا من عمان والبحرين.

الشكل: 1-6 :

فجوة الجندر الخليجية في المجالين السياسي والاقتصادي عام 2022



Data Source: HDR, 2012 and 2021-2022

خاتمة الفصل الأول

إن مؤشرات تقارير التنمية البشرية تختلف عن مؤشرات تقارير فجوة الجندر، نظرا لأن محور الاهتمام في الحالة الأولى قد انصب على تمكين المرأة في إطار عملية التنمية البشرية وما يرتبط بذلك من مساواة في مجالي التعليم والاقتصاد، وان محور التركيز في الحالة الثانية قد أنصب على فجوة الجندر التي تأخذ في الحسبان مستويات المساواة التي تحققت بين الجنسين في مجالات: الصحة، والتعليم، والاقتصاد والسياسة. وهناك عدة اختلافات أخرى بين تقارير التنمية البشرية وتقارير فجوة الجندر، لعل أبرزها قدم صدور الأول (منذ عام 1990) مقارنة بالثاني (منذ عام 2006)، وزيادة عدد الدول التي تتوفر عنها بيانات في الحالة الأولى مقارنة بالثانية.

فتقارير فجوة الجندر تشير إلى تفاوت الهوة ليس فقط بين الدول النامية والمتقدمة، ولكن تؤكد أيضا على تفاوت ما حققته الدول ككل في إطار عملية المساواة بين المرأة والرجل في مجالات الصحة، والتعليم، والاقتصاد، والسياسة.

ولقد أوضحت بيانات المبحث الأول من هذا الفصل إلى إن البلدان الخليجية قد قلصت، إلى حد كبير، فجوة الجندر في المجال الصحي، حيث يلاحظ ارتفاع متوسط عمر المرأة الخليجية مقارنة بما كانت عليه في بداية الألفية الثالثة، ومقارنة بما تحقق في العديد من البلدان النامية والعالم ككل. كما أن الدول الخليجية قد حققت تقدما ملموسا في مجال فجوة الجندر بقطاع التعليم، حيث تقلصت هذه الفجوة بشكل ملحوظ جدا خلال بداية العقد الثالث من القرن الواحد والعشرون.

لكن البلدان الخليجية ومعها بقية الدول الأخرى، سواء أكانت نامية أو متقدمة، مازالت تعاني من فجوة ملحوظة في مجالي المساواة الاقتصادية والسياسية. فوفقا لمؤشرات تقرير فجوة الجندر لعام 2021، فإن مساهمة المرأة الخليجية في النشاطات الاقتصادية مازالت محدودة. كما إن تولي المرأة العربية لمناصب تشريعية وتنفيذية وقضائية مازالت هامشية في البلدان الخليجية، الأمر الذي يعني استمرار وجود فجوة للجندر في المجالين الاقتصادي والسياسي.

الفصــل الثاني

التنمية البشرية في البلدان الخليجية

Gulf States' Human Development

تمهيد

لقد كانت ومازالت وستظل التنمية "Development" تشغل بال المفكرين، والباحثين بمختلف تخصصاتهم، والسياسيين على حد سواء، نظراً لارتباطها بحياة البشرية أو الإنسانية ككل. وبالرغم من أن الفكر الإنساني قد اهتم بالتنمية منذ بروز الجماعات البشرية المنظمة، إلا أن التأصيل النظري للتنمية يعود إلى أواخر القرن الثامن عشر عندما تأسس علم الاقتصاد السياسي على يد أقطاب المدرسة الكلاسيكية، مثل آدم سمت "A. Smith" ، الذي نشر كتابه المعروف بثروة الأمم عام 1776.

وبينما يؤكد أقطاب المدرسة الكلاسيكية، لا سيما آدم سمت، ديفيد ريكاردو "David Ricardo"، وتوماس مالتوس "Thomas R. Malthus" على التوازن التلقائي وأهمية القطاع الخاص في تحقيق والإسراع بعملية التنمية، يلاحظ أن جون ماينارد كنز "John M. Keynes" قد أكد بدوره على أهمية تدخل الدولة لتحقيق ودفع عملية التنمية وذلك عن طريق السياسة النقدية "Monetary Policy" والسياسة المالية "Fiscal Policy"، والسياسة التجارية "Trade Policy". فالتنمية الاقتصادية تتحقق بالنسبة لكنز عن طريق التحكم في أسعار الفائدة ارتفاعاً وانخفاضاً، إلى جانب تبني سياسة نقدية تتمشى وسوق النقود "أي العرض و الطلب على النقود" وحرية التجارة، وليس كما أدعى أقطاب المدرسة الكلاسيكية على تحقق ما يعرف بالتوازن التلقائي بين الطلب والعرض.

ولسنا هنا بصدد استعراض كل أدبيات الاقتصاد السياسي، ولكن ما يمكن التأكيد عليه في هذا السياق أن التنمية قد عرفت منذ القدم بشكل عام، ومنذ بروز ما يعرف بالمدرسة التجارية في أوروبا مع بداية القرن السادس عشر بشكل خاص. إن استعراض أراء المفكرين والفلاسفة بخصوص التنمية يوضح بجلاء أن الفكر الإنساني يعكس عملية تراكمية تجسد تطور الحضارات الإنسانية منذ القدم.

فلقد عرفت الجماعات السياسية والاقتصادية المنظمة مستويات مختلفة من التنمية منذ آلاف السنين. إن الأهرامات ، وحدائق بابل المعلقة، وسور الصين العظيم، تعكس مستويات التنمية التي حققتها الحضارات الفرعونية والآشورية والصينية القديمة منذ آلاف السنين. ولسنا هنا بصدد استعراض أدبيات تطور الفكر الاقتصادي عبر العصور، حيث يلاحظ وجود غنى نسبي في هذه الأدبيات يمكن الرجوع إليها بالنسبة للمهتمين بذلك، و لكن يلاحظ مثلاً أن أفلاطون "Plato" قد أشار إلى مفهوم ضرورة تقسيم المجتمع إلى طبقات تتمشى ومبدأ تقسيم العمل حتى يمكن تحقيق الاكتفاء الذاتي لسكان كل مدينة من المدن اليونانية القديمة. فعن طريق تقسيم العمل قسم أفلاطون الطبقات الاجتماعية إلي:

- طبقة المواطنين التي تمارس مهمة اتخاذ القرارات وصنع السياسة العامة للمجتمع.
- طبقة الجند ،التي تناط بها مهمة الدفاع عن الدولة .
- طبقة المنتجين أو العمال التي توكل إليها مهمة الإنتاج.
- طبقة الأجانب التي تمارس مهمة التجارة وتسويق الإنتاج.

ويمكن تحقيق رفع معدلات الإنتاجية، أو تحقيق معدلات تنمية جيدة، نظراً لإتقان كل شريحة للمهام التي تقوم بها. فقيام الفرد بعمل واحد وفق رأي أفلاطون سينتج عنه زيادة وتحسين الإنتاج من حيث الكم والكيف معاً. ولقد أيد أرسطو أستاذه أفلاطون في أن الزراعة تعتبر الحرفة الأهم مقارنة بمهنتي الصناعة والتجارة، نظراً لأنها تزيد من معدلات الإنتاج أو "التنمية". فالحضارات القديمة لم تعرف بطبيعة الحال الثورة الصناعية في ذلك الوقت، وبالتالي فإن محور الاهتمام انصب على قطاعي الزراعة والتجارة لتطوير الاقتصاد .

ولقد طور المفكرون المسلمون الأوائل مفهوم التنمية، حيث يلاحظ مثلاً أن ابن خلدون قد أكد في مقدمته على أهمية مؤشر الحضر كعامل هام من عوامل التنمية، ولازال مأخوذا بعامل الحضر كمؤشر هام من مؤشرات التنمية المعاصرة، لا سيما في إطار تقرير التنمية البشرية للأمم المتحدة. واختلفت الآراء بعد ذلك على أهمية قطاع أو آخر في تحقيق عملية التنمية. فبينما يؤكد مثلاً التجاريون "Mercantilists" على أهمية التجارة في تحقيق عملية التنمية، يلاحظ أن أصحاب المدرسة الطبيعية أو الفيزوقراط "Physiocrats" قد أكدوا بدورهم على أهمية دور قطاع الزراعة في تطوير الاقتصاد الوطني. لكن الكلاسيك أعطوا بدورهم أهمية ملحوظة لقطاع الصناعة في دفع عجلة النمو. وتشير التطورات الاقتصادية المعاصرة إلي أن قطاع الخدمات يحظى بأهمية ملحوظة من قبل الاقتصاديات المتقدمة والنامية على حد سواء، ومن أمثلة ذلك أن الاقتصاد الأمريكي أصبح اقتصادا خدميا في المقام الأول.

وتمشيا مع منهجية هذا الكتاب، فإنه سيتم تقسيم هذا الفصل الي مبحثين رئيسيين وذلك على غرار الفصل الاول، وهما:

- مفهوم التنمية البشرية
- التنمية البشرية الخليجية في المجالين الاقتصادي والسياسي

المبحث الأول

مفهوم التنمية البشرية الخليجية

Gulf Human Development Concept

تمهيد

لقد تطور مفهوم التنمية من مجرد تنمية بشرية، إلى مفهوم أوسع يعرف بالتنمية الإنسانية. وبالرغم من أن البعض قد لا يميز بين مفهوم التنمية البشرية ومفهوم التنمية الإنسانية، إلا إنه يمكن التأكيد في هذا السياق على أن مفهوم التنمية الإنسانية يعتبر في واقع الأمر أعم وأشمل من مفهوم التنمية البشرية، حيث يلاحظ أن مفهوم التنمية الإنسانية يشمل خيارات ومؤشرات إضافية تضم: حريات الإنسان، والمعرفة، وحقوق الإنسان، والمساواة بين الرجل والمرأة، والحكم الصالح أو الرشيد.

باختصار، إن مفهوم التنمية الإنسانية يشير إلى عملية توسيع الخيارات الإنسانية بحيث تتعدى البعد الاقتصادي إلى الأبعاد الاجتماعية والسياسية والثقافية. فطالما إن الإنسان هو..."..محور تركيز جهود التنمية، فإنه ينبغي توجيه هذه الجهود لتوسيع نطاق خيارات كل إنسان في جميع ميادين سعي الإنسان. إذن، فالتنمية الإنسانية، هي إذن تنمية الناس ، من أجل الناس ، من قبل الناس."(See Arab Human Development Report, 2022)

مفهوم التنمية البشرية

إن مفهوم التنمية البشرية يعكس وجود أربعة مؤشرات هامة قابلة للقياس وذلك على النحو التالي:

1- العمر المتوقع عند الميلاد، حيث أنه كلما زاد هذا العمر وتدنت نسبة الوفيات بين الأطفال كلما أمكن القول بأن مستوى أعلى من التنمية البشرية قد تحقق ، والعكس صحيح.

2- نسبة الأمية بين البالغين إلى إجمالي عدد السكان، حيث يلاحظ أن تدني معدلات الأمية يشير إلى تحقيق التنمية البشرية، والعكس صحيح .

3- معدلات الالتحاق بالمؤسسات العلمية أو التعليمية، حيث أن ارتفاع هذه المعدلات يشير بطبيعة الحال إلى تحقق مستويات أعلى من التنمية البشرية .

4- نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، حيث أن ارتفاع هذه المعدلات يشير بدوره إلى تحقق مستويات أعلى من التنمية البشرية، والعكس صحيح.

وبالرغم من أن مفهوم التنمية الإنسانية يتسم بالعمومية ولا يخضع بالتالي لأية مقاييس أو مؤشرات ثابتة، علي أساس أن الخيارات الإنسانية ونتائجها لا نهاية لها وتتغير باستمرار مع مرور الزمن ، إلا أنها تتفق في الأساس مع الأسس الثلاثة التي يرتكز عليها مفهوم التنمية البشرية، فلا تنمية إنسانية بدون :

1 – العيش حياة طويلة وصحية أو العمر المتوقع عند الميلاد .

2 – اكتساب المعرفة .

3 – الوصول إلى الموارد اللازمة لمستوي معيشي لائق.

إن عدم توفر المعطيات الثلاثة السابقة يعني عدم تحقق التنمية الإنسانية، نظراً لأن ذلك يجعل تحقق الأهداف المنشودة لعملية التنمية الإنسانية صعبه إن لم تكن مستحلية بالمرة. ولقد وجه تقرير التنمية الإنسانية لعام 2002 عدة انتقادات إلى مؤشرات تقرير التنمية لعام 1990، ومن ابرز تلك الانتقادات:

1- عدم اتسام مقياس التنمية البشرية بالشمولية، حيث أنه يتجاهل عدة مؤشرات هامة للتنمية، مثل دور المرأة في عملية التنمية، والحكم الصالح.

2- إن مؤشرات التنمية البشرية تركز على الآجل البعيد المدى وتتجاهل في نفس الوقت الآجل القصير المدى ، وبالتالي لا يتم التركيز على تفاعلات السياسة التنموية اليومية.

3- إخفاء مقياس التنمية البشرية لسلسلة من جوانب التفاوت والتباين بين بلدان العالم المختلفة في نظمها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية .إن تركيز تقرير التنمية البشرية على المتوسطات كمقياس لا يمكن الباحثين مثلاً من تجزئة مؤشر التنمية البشرية من حيث النوع والمناطق والجماعات العرقية بقصد إظهار المجالات التي تبرز الحاجة إلى العمل فيها، وبالتالي لا يمكن إظهار التباين الموجود بين بلدان العالم في المجالات المختلفة .

4- إن التركيز على مؤشر الدخل القومي الإجمالي ومتوسط دخل الفرد السنوي يمكن أن يكون هدفاً في حد ذاته كما يؤكد على ذلك مقياس التنمية البشرية، بل هو في واقع الأمر وسيلة للدلالة على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى معيشي لائق. ولتفادي الانتقادات الموجهة إلى تقرير التنمية البشرية ، أضاف تقرير التنمية الإنسانية مؤشرات جديدة تعكس البعد الكيفي لعملية التنمية.

ولقد تابع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي "UNDP" إصدار تقرير التنمية البشرية سنويا، أخذا في الحسبان وضع أهداف استراتيجية للألفية الثالثة. وتقوم الجمعية العامة للأمم المتحدة بمراجعة الإنجازات التي تحققت في مجال التنمية البشرية منذ إعلان الألفية عام 2000، إلي جانب تقييم التقدم الذي تم إحرازه بخصوص تحقيق أهداف التنمية البشرية في الألفية الثالثة. ويلاحظ في هذا السياق، أن تقرير التنمية البشرية لعام 2005 قد حدد مثلا ثمانية أهداف كمؤشرات ملموسة لقياس مدى التقدم الذي تحقق في ثمانية مجالات يطمح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلي تحقق ما يعرف بأهداف الالفية الجديدة والتي يفترض أن يتحقق معظمها عام 2030، وهذه الأهداف هي:

1- القضاء على الجوع والفقر الشديدين وذلك عن طريق تقليص معدل سوء التغذية إلي النصف ، إلي جانب تقليص نسبة الذين يقل دخلهم اليومي إلي دولار واحد بنفس المعدل.
2- التأكيد على ضرورة وإلزامية التعليم الأساسي"الابتدائي" لجميع أطفال العالم.
3- تحقيق المساواة بين الجنسين، وتفعيل دور المرأة في المجتمع، وإزالة أي تفاوت بين الجنسين.
4- تقليص معدل الوفيات بين الأطفال دون سن الخامسة إلي الثلثين.
5- الرفع من مستوى صحة الأمومة، إلي جانب تخفيض معدل وفيات الأمهات أثناء الحمل والوضع بمعدل ثلاثة أرباع.
6- مكافحة الأمراض المعدية والفتاكة ووقف انتشارها، لا سيما الإيدز والملاريا والوباء الكبدي.
7- المحافظة على الاستقرار البيئي، وضمان مياه شرب نقية وصرف صحي أمن.
8- العمل على قيام شراكه عالمية شاملة للتنمية تأخذ في الحسبان زيادة معدل المساعدات الإنمائية المقدمة من الدول الغنية، مع ضرورة وجود معاملة خاصة للدول الأكثر فقرا في العالم.

أبعاد التنمية البشرية

يلاحظ مما سبق، أن مؤشرات عملية التنمية تختلف مع اختلاف المفاهيم والمدارس الفكرية، فالتنمية إما أن تكون ذات بعد اقتصادي يتمثل في زيادة الدخل القومي ومتوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ، أو تكون ذات بعد إنساني يتعلق بآدمية الإنسان وتطويره في مجالات مثل التعليم والصحة وحقوق الإنسان. وإذا كان تقرير التنمية البشرية الصادر عن هيئة الأمم المتحدة منذ بداية عقد التسعينات قد أضاف إلى متغير متوسط دخل الفرد السنوي مؤشرات أخرى، يلاحظ أن تقرير التنمية الإنسانية الصادر عام 2002 قد تجاهل البعد الاقتصادي للتنمية وركز على البعد الإنساني على اعتبار أن الإنسان كان ومازال وسيظل محوراً لعملية التنمية. إن تقرير التنمية البشرية

الصادر عن الأمم المتحدة عام 1995 كما لاحظنا قد حدد ثلاثة مقاييس يمكن الحكم من خلالها إذا ما تحققت عملية التنمية البشرية من عدمها، وهذه المقاييس تتمثل في مجموعة المتغيرات التالية:

1- العمر المتوقع عند الميلاد ، بحيث تتحقق الحياة المديدة والصحية للأفراد .

2- معدل البالغين من العدد الإجمالي للسكان القادرين على القراءة والكتابة، أو ما يعرف بنسبة الأميين بين البالغين في السكان. إذن، فاكتساب المعرفة أو معدل الانخراط في العملية التعليمية بمستوياتها المختلفة: الأساسي ، الثانوي أو المتوسط ، الجامعي والعالي، يجسد مؤشرا أخرا للتنمية البشرية.

3- متوسط دخل الفرد السنوي، أي اجمالي الناتج المحلي مقسوما على عدد السكان.

لكن يلاحظ ان تقرير التنمية الإنسانية الصادر عن هيئة الأمم المتحدة عام 2002 قد توسع في تفسير المقاييس الثلاثة السابقة بحيث تتمشى وعملية التنمية الإنسانية عليه، يلاحظ أن هذه المؤشرات تمتد لتعني التالي:

1- العمر المتوقع عند الميلاد كمقياس عام للصحة في مجملها.

2- اكتساب المعرفة، والتي تعني:

أ- التزام الدولة تجاه التعليم وتحديد حجم الإنفاق العام بما يتمشى وأهداف العملية التعليمية من حيث الكم والكيف .

ب- القضاء على الأمية .

ج- تطوير ونشر التقنية أو "التكنولوجيا" والمعرفة الإنتاجية في كافة المجالات، على أساس أن عملية نقل التقنية تعد عنصراً أساسياً من عناصر العملية الإنتاجية .

3- حرية الإنسان السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية من ناحية ، والفرص التي تمكن الإنسان من أن يكون إنساناً مبدعاً ومنتجاً في إطار احترام كافة حقوقه من جهة أخرى. فالتنمية الإنسانية وفق هذا المؤشر هي حرية الإنسان، أو القدرة على تحقيق أشياء ذات قيمة لدى الناس، لا يمكن استعمالها إن لم تتوفر الفرص لممارستها.

4- مقياس تمكين نوع الجنس في إطار عملية التنمية، لاسيما تفعيل دور المرأة في عملية التنمية من حيث الكم والكيف معاً، فكلما زاد مستوى مشاركة المرأة في عملية التنمية كلما زاد مستوى الكفاءة والفعالية، والعكس صحيح.

5- استخدام الإنترنت وتقنيات الاتصالات المعاصرة تعتبر أيضاً من ضمن مقاييس التنمية الإنسانية، ويمكن عموماً قياس عملية استخدام الإنترنت من خلال التعرف على عدد حواسيب الإنترنت الأساسية "internet hosts" للسكان كأحد مؤشرات التواصل ومتطلبات الانتفاع بعصر العولمة.

6- انبعأثات ثاني أكسيد الكربون للفرد مقاساً بالطن المتري، ومدى إسهام ذلك في تلوث البيئة على مستوى العالم ككل .

وكما تم توجيه الانتقادات إلى تقرير التنمية البشرية، فإنه يمكن أيضاً توجيه انتقادات إلى تقرير التنمية الإنسانية على اعتبار أنهما وجهان لنفس العملة ومكملان لبعضهما البعض، حيث أن تحقق التنمية البشرية يتوقف على التقدم الذي يتم إحرازه في مجال التنمية الإنسانية. ويمكن عموما إجمالي الانتقادات الموجهة إلى تقرير التنمية الإنسانية في النقاط الآتية:

1- تجاهل تقرير التنمية الإنسانية لمؤشر الدخل القومي "GDP" كمقياس هام للتنمية. فالنمو الاقتصادي وإجمالي الدخل القومي كانت ومازالت وستظل مؤشراً هاماً يميز الاقتصاديات المتقدمة عن الاقتصاديات النامية.

2- صعوبة قياس بعض مؤشرات تقرير التنمية الإنسانية على أرض الواقع، ومن أمثلة ذلك مقياس الحرية في الدول النامية.

3- تعكس مؤشرات تقرير التنمية الإنسانية إلى حد كبير، تأثير الدول الغربية ومقولات النظام العالمي الجديد والعولمة. ولا يعني ذلك بالضرورة عدم منطقية وجدوى هذه المؤشرات، بقدر ما يعني ذلك إمكانية اختلاف الظروف البيئية في دول عالمنا المعاصر.

4- عدم منطقية ترتيب الدول وفق تقرير التنمية الإنسانية لعام 2002، حيث يلاحظ مثلاً :

- أن ترتيب الكويت (45) أفضل من ترتيب جمهورية روسيا الاتحادية (60) .
- وأن ترتيب الأورجواي (40) أفضل من ترتيب ماليزيا (60) .
- وأن ترتيب البحرين (39) أفضل من ترتيب الأردن (99) .

فترتيب الدول وفق تقرير التنمية الإنسانية لعام 2002 يتناقض والواقع الملموس، حيث يلاحظ مثلاً أن ماليزيا دولة ديمقراطية، ولها برنامج متميز في المحافظة على البيئة، وتقل فيها نسبة الأمية، ولكنها مع ذلك تحظى بترتيب أدنى من ترتيب الكويت أو البحرين أو الأورجواي.

ويعتبر مفهوم التنمية البشرية من المفاهيم المعاصرة المقترنة ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي "UNDP"، حيث يتم التعرض لهذا المفهوم بإسهاب في تقارير التنمية الصادرة منذ عام 1995. فالتنمية البشرية اليوم تعتبر عماد التقدم والرفاهية، حيث يلاحظ أن الدول المتقدمة تحظى بمعدلات تنمية بشرية في مجالات الصحة، والتعليم، ومتوسط دخل الفرد، والعكس صحيح في إطار الدول النامية.

ويعتبر متغير دليل التنمية المرتبطة بالجونسة المشار إليه بالاختصار "GDI" مكملا لمتغير دليل التنمية البشرية الذي يرمز له أيضا "HDI" من وجهة نظر أصحاب مدخل التنمية ودور الجندر فيها، لأن "GDI" يأخذ في الحسبان دور المرأة في إطار عملية التنمية البشرية. لكن "GDI" يعتبر بالنسبة للبعض مؤشرا ملائما للدول النامية أكثر منه ملائمة للدول المتقدمة. فبينما يتمتع الذكور والإناث بفرص تمكين متساوية في مجالي التعليم والصحة في إطار الدول المتقدمة، يلاحظ عدم تحقق ذلك على مستوى العالم النامي. لكن عدم المساواة في التمكين تبرز أيضا في الدول المتقدمة عندما يتعلق الأمر بمتوسط دخل الفرد، حيث يتفوق الرجال على النساء في هذا الشأن. وبالرغم من أن "GDI" لا يعتبر بالضرورة أفضل مقياس مباشر لعدم المساواة في التمكين بين الجنسين في مجال التنمية البشرية بالدول النامية، لكنه يبقى أداة ملائمة لتقييم المستوى العام للتنمية البشرية. لكن عندما تحقق الدول النامية مستويات عالية من الدخل، مثال الدول العربية النفطية، فإن مستوى التنمية البشرية يجب أن يقاس في إطار توقع وجود عدم مساواة في مجالات التمكين بين الجنسين في الريف والمدن. فبالرغم من إن أسبانيا تعتبر دولة متقدمة، إلا إن بعض الدراسات وجدت عدم وجود مساواة بين الجنسين في مناطق إقليمية مختلفة فيها. (Peinado & Cespedes, 2004: 37-64)

إن تحقيق هدف الحياة الصحية والمديدة تساهم في زيادة متوسط العمر، حيث يمكن التعرف علي ذلك من خلال المؤشرات التالية:

أ. متوسط العمر المتوقع عند الولادة بالسنوات.

ب. معدل وفيات الرضع لكل ألف مولود حي.

ج. معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة لكل ألف مولود حي.

د. الاحتمال لدى الولادة بالبقاء على قيد الحياة حتى سن خمسة وستين عاما.

هـ. معدل وفيات الأمومة لكل ألف مولود حي.

كما أن الهدف من تمكين المرأة في مجال التعليم يتمثل في اكتساب المعرفة، والتي يمكن تحديدها من خلال المؤشرات التالية:

أولا، الإنفاق العام على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي والإنفاق الحكومي الإجمالي.

ثانيا، الإنفاق العام على التعليم بحسب المرحلة التعليمية: المرحلة الابتدائية وما قبلها، التعليم الثانوي، والتعليم العالي.

ثالثا، الإلمام بالقراءة والكتابة والالتحاق بالمدارس ، حيث يمكن التعرف على ذلك من خلال المؤشرات الفرعية التالية:

أ. معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين (سن خمسة عشر فما فوق).

ب. معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الشباب (من عمر 15-24 وما فوق).

ج. صافي نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي.

د. صافي نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي.

ه. صافي نسبة الالتحاق بالتعليم العالي.

رابعا، اكتساب المعرفة من خلال نشر التقنية والابتكار، حيث يمكن التعرف على ذلك من خلال المؤشرات الفرعية التالية:

أ. الهواتف الثابتة لكل ألف شخص.

ب. المشتركون في الهاتف النقال لكل ألف شخص.

ج. البحث والتطوير وبراءات الاختراع.

خامسا، أما التعرف على عملية تمكين المرأة في المجال الاقتصادي، يمكن أن تتم من خلال التعرف على المؤشرات التالية:

أ. الناتج المحلي الإجمالي، والناتج المحلي الإجمالي للفرد.

ب. الأولويات في الإنفاق العام.

ج. معدلات البطالة بين الجنسين.

إن تحقيق التنمية البشرية يعني مساهمة المرأة التي تشكل نصف المجتمع في تحقيق أهداف الألفية الجديد 2030. فالمرأة العربية تشكل نصف سكان البلدان العربية (48%) في بداية العقد الثالث من القرن الواحد والعشرون. (أنظر The Arab Gender Gap Report 2020) وطالما أن تقارير التنمية البشرية تعتبر من أبرز المصادر الرئيسية لبيانات هذا الكتاب، عليه فإنه سيتم تبني مؤشراتها القابلة للقياس بطبيعة الحال. ومن أبرز مؤشرات دليل التنمية البشرية ، مجموعة المؤشرات التالية: (أنظر الشكل: 2)

1. متوسط العمر المتوقع لدى الولادة بالأعوام.[20]
2. نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين من سن خمس عشرة عاما فما فوق.[21]

[20] – إن تحقيق هدف الحياة الصحية والمديدة تساهم في زيادة متوسط العمر ، حيث يمكن التعرف علي ذلك من خلال المؤشرات التالية:

أ. متوسط العمر المتوقع عند الولادة بالسنوات.

ب. معدل وفيات الرضع لكل ألف مولود حي.

ج. معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة لكل ألف مولود حي.

د. الاحتمال لدى الولادة بالبقاء على قيد الحياة حتى سن خمسة وستين عاما.

ه. معدل وفيات الأمومة لكل ألف مولود حي.



3. مجموع نسب الالتحاق الإجمالية بالتعليم الابتدائي والثانوي والعالي.
4. متوسط دخل الفرد مقاسا بالقوة الشرائية بالدولار الأمريكي.[22]
5. تحقيق المساواة بين المرأة والرجل، وذلك من خلال زيادة مستويات المشاركة السياسية للمرأة.[23]

---

[21] – إن الهدف من تمكين المرأة في مجال التعليم يتمثل في اكتساب المعرفة، والتي يمكن تحديدها من خلال المؤشرات التالية:

أولا، الإنفاق العام على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي والإنفاق الحكومي الإجمالي.

ثانيا، الإنفاق العام على التعليم بحسب المرحلة التعليمية: المرحلة الابتدائية وما قبلها، التعليم الثانوي، التعليم العالي.

ثالثا، الإلمام بالقراءة والكتابة والالتحاق بالمدارس ، حيث يمكن التعرف على ذلك من خلال المؤشرات الفرعية التالية:

أ. معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين (سن خمسة عشر فما فوق).

ب. معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الشباب (من عمر 15-24 وما فوق).

ج. صافي نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي.

د. صافي نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي.

هـ. صافي نسبة الالتحاق بالتعليم العالي.

رابعا، اكتساب المعرفة من خلال نشر التقنية والابتكار حيث يمكن التعرف على ذلك من خلال المؤشرات الفرعية التالية:

أ. الهواتف الثابتة لكل ألف شخص.

ب. المشتركون في الهاتف النقال لكل ألف شخص.

ج. البحث والتطوير وبراءات الاختراع.

[22] – إن التعرف على عملية تمكين المرأة في المجال الاقتصادي، يمكن أن تتم من خلال التعرف على المؤشرات التالية:

أ. الناتج المحلي الإجمالي، والناتج المحلي الإجمالي للفرد.

ب. الأولويات في الإنفاق العام.

ج. معدلات البطالة بين الجنسين.

[23] – يمكن التعرف على مقياس تمكين الجونسة "GII" من خلال المؤشرات التالية:

أ. نسبة المقاعد النيابية التي تشغلها المرأة من مجموع المقاعد الكلية.

ب. نسبة النساء بين المشرعين وكبار المسئولين والمديرين.

ج. نسبة النساء بين المهنيين والعاملين التقنيين.

د. نسبة الدخل التقديري للإناث إلى الدخل التقديري للذكور.

المبحث الثاني

التنمية البشرية الخليجية في المجالين الاقتصادي والسياسي

Gulf human development in the economic and political fields

تمهيد

يصنف الخبراء والباحثين موضوع التنمية البشرية الي أربعة فروع تغطي مجالات: التعليم، والصحة، والاقتصاد، والسياسة. كما يقسم خبراء البرنامج الانمائي للأمم المتحدة والمنتدى الاقتصادي العالمي فجوة عدم المساواة بين الجنسين الى أربعة مستويات تتعلق أيضا بالتعليم، والصحة، والاقتصاد، والسياسة. عليه، يلاحظ أن الدول المتقدمة التي حققت تنمية بشرية مرتفعة تمكنت من تضييق فجوة الجندر فيها الي حد كبير. وهنا قد يتسأل البعض عن مدى امكانية البلدان النامية التي حققت ايضا مستويات عالية جدا في مجال التنمية البشرية ان تغلق فجوة الجندر فيها. فالبلدان الخليجية حققت مستويات عالية جدا جدا من التنمية البشرية من ناحية، ومتعثرة نسبيا في مجال المساواة بين الجنسين من وجهة نظر تقرير فجوة الجندر العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي من ناجية اخرى.

تطور التنمية البشرية الخليجية

تعتبر البلدان الخليجية من الدول النامية التي تتمتع اقتصادياتها بالتنافسية.[24] لكن تحقيق البلدان الخليجية للتنمية البشرية المرتفعة لم يتحقق بين يوم وليلة، بل يعتبر تنفيذ لخطط طموحة وارادة سياسية قوية. ولتدليل على ذلك سيتم مقارنة بيانات دليل التنمية البشرية خلال السنوات 2011-2021. وبينما يشير الجدول: 2-1 والشكل: 2-1 إلي تطور التنمية البشرية الخليجية خلال 2011-2021، يلاحظ أن الشكل: 2-2 يشير بدوره إلي متوسط العمر والدخل الفردي الخليجي بالآلاف ألدولارات خلال عام 2021. ويلاحظ المتمعن للبيانات الجدول والشكلين المشار اليهما أعلاه عموما مجموعة الملاحظات التالية:

1. إن المتمعن لبيانات الجدول: 2-1 والشكل: 2-1 يلاحظ وجود اختلاف ملحوظ في مستويات دليل التنمية البشرية للبدان الخليجية في عام 2021 مقارنة بسنة 2011، حيث أن معظم هذه الدول قد حققت تنمية بشرية مرتفعة منذ بداية العقد الثاني من القرن الواحد والعشرون. وبينما تعدت كل من الامارات وقطر والبحرين سقف (.800) في عام 2011، يلاحظ أن السعودية (.770)، والكويت (.760)، وعمان لم تصل الي ذلك المستوى عام 2011 وإن تجاوزت ذلك عام 2021 بعد تبنيها لسياسات عامة لتمكين المرأة في مجالات الصحة والتعليم والدخل.
2. بالرغم من الصعاب التي واجهت وتواجه البلدان الخليجية وبقية الدول النامية في مواجهة جائحة كورونا خلال 2000-2021، إلا أن التقرير العربي للتنمية البشرية يشير إلي أن أغلب الدول الخليجية قد تغلبت بالفعل على التداعيات الناتجة عن ذلك وحققت بالتالي معدلات تنمية بشرية ملحوظة. فالبلدان الخليجية، مثل السعودية وعمان والكويت، قد حققت تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا عام 2021 بالرغم من تداعيات جائحة كورونا. فالبلدان الخليجية تعاملت مع جائحة كورونا بعقلانية، حيث يلاحظ مثلا أن السعودية قد الغت موسم الحج منعا لوقوع كارثة صحية. (Arab Human Development Report 2022)
3. إن كل من السعودية وعمان والكويت قد نجحت في تحقيق تنمية بشرية عالية جدا جدا عام 2021، وبالتالي فقد لحقت بركب البلدان المتقدمة في هذا السياق. فالتنمية البشرية الخليجية هي بحق معجزة بكل المقاييس، حيث أن البلدان الخليجية الستة قد حققت تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا عام 2021 تتراوح ما بين (.800 – .911). إن الارادة السياسية ونجاح التنمية البشرية وتمكين المرأة في المجالات المختلفة، لاسيما المجالين

[24] - يتبوء مجلس التعاون الخليجي الترتيب العالمي الثالث عشر حيث يصل الناتج المحلي الاجمالي بالاسعار الجارية 1.4 ترليون دولار في عام 2020، ولمعرفة الطابع التنافسي للبلدان الخليجية يمكن الرجوع الي المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون، ص. 15 في https://gccstat.org/images/gccstat/docman/publications/__2020.pdf



الصحي والتعليمي والاقتصادي، قد مكن البلدان الخليجية الستة بأن تكون من أكثر البلدان نجاحا في هذا السياق على مستوي العالم ككل.

4. تعتبر الامارات العربية المتحدة من أكثر البلدان الخليجية نجاحا في مجال التنمية البشرية، حيث وصل دليل التنمية فيها إلي (911.) وهي نسبة تضاهي الكثير من البلدان المتقدمة في هذا السياق. فالسياسة العامة في الامارات تعكس الارادة السياسية للتميز اقليميا وعالميا، وبالتالي فقد وضعت ونفذت بنجاح خطط عامة في المجالات الصحية والتعليمية والاقتصادية. وطالما أن التنمية البشرية تقوم على ثلاثة ركائز هامة هي حياة صحية مديدة وانتشار المعرفة ومتوسط دخل فردي مرتفع، عليه فقد تحسن سجل الامارات في هذه المجالات الثلاثة وحققت بالتالي مستويات مرتفعة يشار اليها بالبنان اقليميا ودوليا. (أنظر Ossman, 2016)

5. لكن بقية البلدان الخليجية لم تتعد بعد سقف (900.) ، وبالتالي فإن معدلات دليل التنمية البشرية تتراوح فيها ما بين أدنى مستوى أو ما حققته الكويت (806.) ، وأعلى معدل أو ما حققته السعودية في هذا السياق (854.). فكما سيلاحظ فيما بعد (أنظر بيانات الجدول: 3-1) فإن المتوسط الحسابي لمتغير التنمية البشرية الخليجي بلغ عام 2021 (854.)، وبالتالي يمكن القول أن البلدان الخليجية قد حققت معدلات قريبة من ذلك.

6. كما تشير بيانات الشكل: 2-2 أيضا إلي ارتفاع متوسط عمر الفرد، حيث سجلت الامارات أعلى معدل عمر (79.3 سنة)، وعمان أدني متوسط في هذا السياق (72.5 سنة). إن نجاح بلدان الخليج العربي في المجال الصحي والرعاية والتوعية الصحية زاد من متوسط عمر الفرد بشكل ملحوظ في هذه الدول.

الجدول: 2- 1

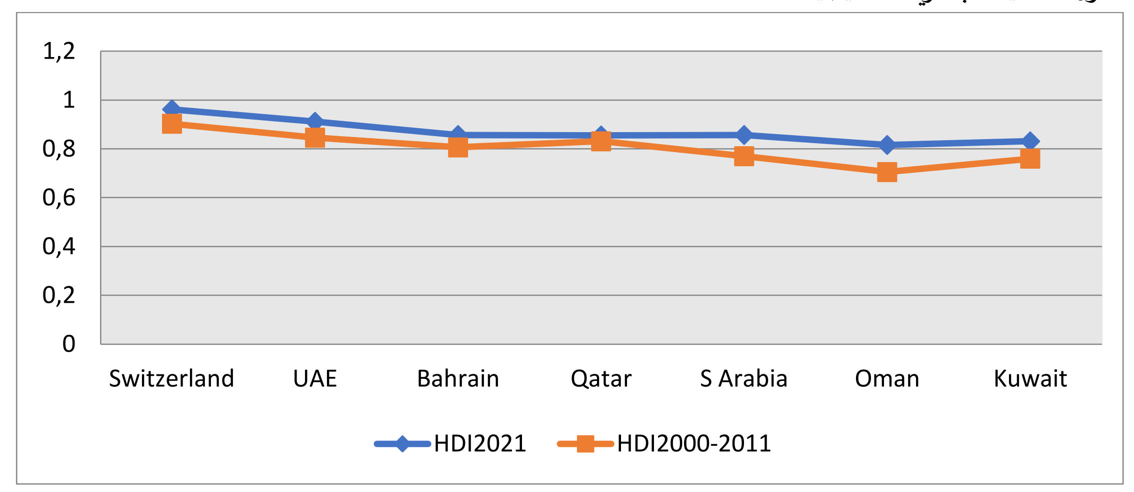
التنمية البشرية في البلدان الخليجية

الدولة	متوسط العمر	سنوات الدراسة	متوسط سنوات الدراسة	متوسط دخل الفرد	دليل التنمية البشرية
قطر	79.3	12.6	10	87,134	0.855
الكويت	78,7	15.3	7.3	52,920	0.831
الامارات	78.7	15.7	12.7	62,574	0.911
البحرين	78.8	16.3	11	39,497	0.875
السعودية	76.9	16.1	11.3	46,112	0.875
عمان	72.5	14.6	11.7	27,054	0.816

Data Source: HDR, 2021-2022

الشكل: 2-1

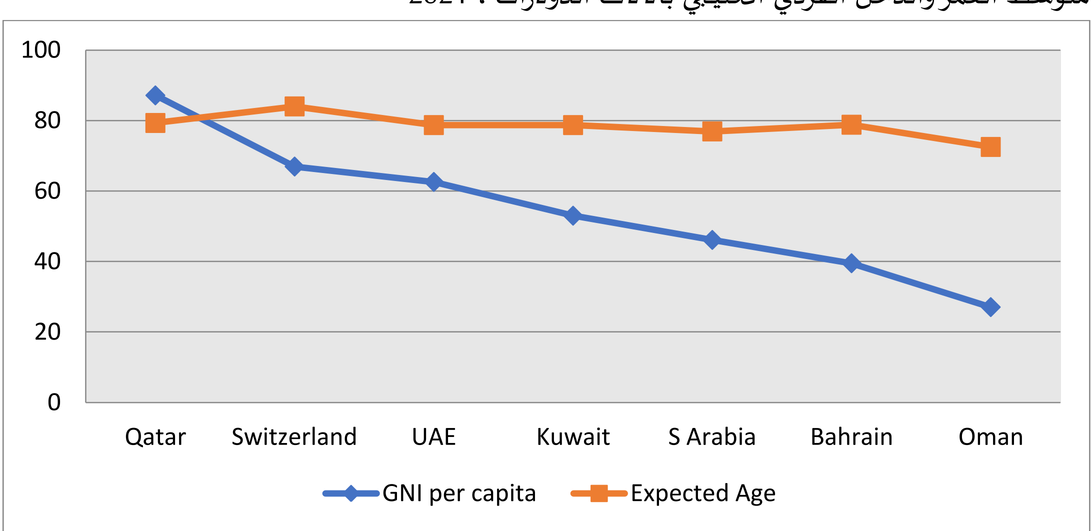
تطور التنمية البشرية الخليجية، 2000-2021



Data Source: HDR, 2012 and 2021-2022

الشكل: 2-2

متوسط العمر والدخل الفردي الخليجي بالآلاف ألدولارات ، 2021



Data Source: HDR, 2021-2022

الشكل: 2- 3

متوسط دخل الفرد في البلدان الخليجية، 2021

عمان	السعودية	البحرين	الامارات	الكويت	قطر
28,7	30,9	42,4	46,5	47,4	57,2

Data Source: HDR, 2021-2022

7. أما لو انتقلنا الي بيانات الجدول: 2-1 المتعلق بمتوسط دخل الفرد، فيلاحظ أن أعلى متوسط دخل للفرد في السنة قد سجل في قطر (79.3 الف دولار) وأن أدنى متوسط قد كان في عمان (72.5 الف دولار). ويتجاوز متوسط دخل الفرد القطري نظيره في سويسرا (66.933 الف دولار سنويا). إن ارتفاع الدخل القومي وعدم الكثافة السكانية ساهما في زيادة متوسط دخل الفرد ورفاهية الحياة في قطر. كما ان ارتفاع متوسط دخل الفرد يجعل قطر من ضمن أغنى عشر دول في العالم. ويتوقع أن يصل الدخل القومي القطري الي 172 مليار دولار في عام 2022، الأمر الذي يعني زيادة متوسط دخل الفرد فيها.[25]
8. تعتبر عمان من أقل البلدان الخليجية دخلا، حيث يصل متوسط دخل الفرد فيها إلي (27 الف دولار سنويا)، نظرا لمحدودية مواردها الطبيعية والبشرية مقارنة ببقية دول المنطقة. إن الامكانيات المحدودة لعمان أثر عموما على تنفيذ سياساتها الصحية الأمر الذي قلص من متوسط عمر الفرد فيها حيث لم يتعد (72.5 عاما). ووصل عدد سكان عمان الاجمالي عام 2020 حوالي (4.5 مليون نسمة). لكن عدد السكان غير العمانيين يصل إلي 39%، الأمر

الذي يعني أن عدد السكان لم يتجاوز ثلاثة مليون أو (2.731 مليون نسمة). إذا فالكثافة السكانية وشح الموارد العمانية قلل من فرص الانفاق بسخاء على الرعاية الصحية من ناحية، وتدني دخل ومتوسط عمر الفرد مقارنة ببقية البلدان الخليجية من ناحية أخرى. لكن عمان تتبنى خطة خمسية (2021-2025) للتغلب على مشكلة تنويع مصادر الدخل والتغلب على العجز بقصد الرفع من رفاهية الفرد.(أنظر Oman, 2021)

9. بالرغم من أن السعودية تتمتع بعضوية مجموعة العشرين وإنها أكبر مصدر للنفط في إطار منظمة الأوبك، إلا أنها تعتبر أكبر بلد خليجي من حيث الكثافة السكانية الأمر الذي قلص من ترتيبها في مجالي متوسط دخل الفرد الى (46.112 دولار في السنة) ومتوسط العمر (76.9 عاما). إن بيانات الشكل: 2-2 تشير الي أن

[25] __ أنظر في هذا الشأن: توقعات بارتفاع الناتج المحلي في قطر إلى 172 مليار دولار العام الحالي. العربي الجديد." **العربي الجديد** (ابريل 5، 2022). في الرابط التالي https://www.alaraby.co.uk/economy/%D8%AA%D9%88%D9%82%D8%B9%D8%A7%D8%AA-%D8%A8%D8%A8%D9%84%D9%88%D8%BA-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%AA%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D9%84%D9%8A-%D9%81%D9%8A-%D9%82%D8%B7%D8%B1-172-%D9%85%D9%84%D9%8A%D8%A7%D8%B1-%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%A7%D9%84%D9%8A

السعودية احتلت الترتيب الخامس في متوسط عمر الفرد، والترتيب الرابع في متوسط دخل الفرد السنوي. ولقد تبنت السعودية رؤية 2030 لكي تواكب التغييرات المتلاحقة في مجالات التنمية البشرية المختلفة، وعليه فقد حققت نقلة نوعية في مجالات الصحة والتعليم ومتوسط دخل الفرد في 2021 مقارنة بي 2011.

خاتمة الفصل الثاني

تعتبر التنمية البشرية هدفا اسمى تسعى الي تحقيقة البلدان الخليجية وغيرها من الدول النامية والمتقدمة على حد سواء. وتشير الادبيات في هذا السياق الي الاستعمالات المختلفة لمفهوم التنمية بشكل عام، حيث يلاحظ استخدام أدبيات الموضوع لمفاهيم مثل النمو الاقتصادي، والتنمية الاقتصادية، والتنمية البشرية، والتنمية الانسانية. وتعكس هذه المفاهيم عموما تطور أدبيات الاقتصاد السياسي منذ القدم، وبالتالي فإن مفهوم التنمية البشرية والانسانية يعتبر الاحدث والاكثر استخدما منذ العقد الاخير من القرن العشرين.

ولقد تم التعرض لمفاهيم التنمية في المبحث الاول من هذا الفصل حيث لاحظنا الاستخدامات المختلفة لها في إطار أدبيات الموضوع. ويتسم مفهوم التنمية البشرية عموما بالإجرائية حيث يمكن قياس متغيرات عمر الانسان ومستوى التعليم والدخل وبالتالي يمكن مقارنة ما حققته الدول الخليجية في هذه المجالات. وبالرغم من أن البلدان المتقدمة تتفوق على البلدان النامية في مجالات الصحة والتعليم ومتوسط دخل الفرد، إلا أن بيانات تقارير التنمية البشرية تشير الي ان البلدان الخليجية تعتبر ندا لمثل هذه الدول في بعض الحالات. فقد لاحظنا أن متوسط دخل الفرد في قطر يفوق نظيره في البلدان المتقدمة بما في ذلك الدول التي حققت أعلى مستويات التنمية البشرية.

كما لاحظنا في المبحث الثاني من هذا الفصل أن انجازات البلدان الخليجية في مجالات التنمية البشرية قد تحسنت بشكل ملحوظ في 2020-2021 مقارنة بنهاية العقد الاول من الألفية الجديدة (2011). فالبلدان الخليجية الستة تصنف حسب تقرير التنمية البشرية الاخير بأنه بينما تعدت خمس بلدان منها سقف (800.)، فإن الامارات العربية المتحدة قد وصلت الي سقف (900.) وهو معدل يضاهي الامم المتقدمة.

يتضح مما سبق، أن تقارير التنمية البشرية تشير إلي أن البلدان الخليجية قد انتقلت من تصنيف البلدان التي حققت تنمية بشرية مرتفعة إلي مرتفعة جدا جدا ، حيث يتعدى دليل التنمية فيها سقف (800.). فبالرغم من تفاوت مستويات التنمية البشرية بين البلدان الخليجية، مثل عمان والإمارات ، إلا أنه يمكن القول بأنها تعتبر معجزة تنموية في القرن الواحد والعشرون.

الفصــل الثالث

تأثير التنمية البشرية على فجوة الجندر الخليجية

The Impact of Human Development on the Gulf Gender Gap

تمهيد

لا شك أن المرأة الخليجية تعتبر اليوم أفضل حالا مما كانت عليه أوضاعها عقب حصولها على استقلالها السياسي في النصف الأخير من القرن العشرين. فبيانات هذا الكتاب أوضحت بجلاء الإنجازات الملحوظة التي حققتها البلدان الخليجية في إطار عملية تمكين المرأة خاصة في مجالي الصحة، والتعليم. كما أن البلدان الخليجية تعتبر أفضل حالا اليوم مما كانت عليه في الماضي، في مجال المساواة بين المرأة والرجل في مجالي الصحة والتعليم، حيث تم تقليص هوة نوع الجندر بشكل ملحوظ. إذن، فالدول الخليجية تعتبر اليوم أفضل حال مقارنة بمناطق جغرافية أخرى في مجالي التمكين والمساواة، مقارنة بفترة ما بعد الاستقلال السياسي خلال عقدي الخمسينيات والستينيات من القرن العشرين.

وكما اتضح لنا في هذا السياق فان أهداف الألفية للأمم المتحدة لم تتحقق بالكامل في العديد من دول عالمنا المعاصر، حيث يلاحظ استمرار وجود فجوة في مجالات صحة الأمومة، والتعليم، ومتوسط دخل الفرد، وتدني معدلات المشاركة السياسية للمرأة. صحيح أن البلدان المتقدمة لم تقلص بالكامل هوة نوع الجنس، خاصة فيما يتعلق بالمساواة السياسية والاقتصادية بين الجنسين، لكنها قلصت إلى حد كبير تلك الفجوة المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل في المجالين الصحي والتعليمي.

ولا يسعنا في هذا الفصل الختامي إلا التنويه عن ضرورة وجود دراسات جدية لتقييم أوضاع المرأة العربية والخليجية في المجالات المختلفة. ويعكس هذا الكتاب محاولة مبدئية لوصف وتحليل فجوة الجندر الخليجية وعملية تمكينها في إطار مقارن يأخذ في الحسبان الظروف والأبعاد البيئية المحيطة بالبلدان الخليجية. ولقد تم ارجاء موضوع تحديد العلاقة بين متغيري التنمية البشرية وفجوة الجندر إلى هذا الفصل الأخير حتى تتكون الصورة الكاملة عن الموضوع. إذن، بعد وصف وتحليل كل من فجوة الجندر والتنمية البشري للمرأة العربية في إطار الفصلين الأول والثاني، فإن الحاجة تبدو ملحة في إطار الفصل الثالث والأخير من هذا الكتاب لقياس قوة العلاقة بين التنمية البشرية للبلدان الخليجية من ناحية، وفجوة الجندر من ناحية أخرى، وذلك بقصد التعرف على الواقع المعاش للمرأة الخليجية في مجالات الصحة، والتعليم، والاقتصاد والسياسة، وعليه فإنه سيتم التعرض في هذا الفصل لمبحثين رئيسيين:

- علاقة فجوة الجندر بالتنمية البشرية الخليجية: مستوى التحليل الكلي
- علاقة فجوة الجندر بالتنمية البشرية الخليجية: مستوى التحليل الجزئي

المبحث الأول

علاقة فجوة الجندر بالتنمية البشرية الخليجية : مستوى التحليل الكلي

Correlation between Gender Gap and Human Development: Macro Level of Analysis

تمهيد

إن التحليل الاحصائي لبيانات تقارير فجوة الجندر في إطار الفصل الأول، وتقارير دليل التنمية البشرية في إطار الفصل الثاني قد اقتصر على وصف وتحليل هذه البيانات في إطار مقارن أمكن التعرف فيه على مدى ما تحقق للبلدان الخليجية في المجالات المختلفة للمساواة بين المرأة والرجل، إلى جانب الإنجازات في مجالي التنمية البشرية. لكن محور التركيز في هذا المبحث من الفصل الثالث سيتمثل في قياس تأثير المتغير المستقل (أي التنمية البشرية) على المتغير التابع (أي عدم مساواة الجونسة أو فجوة الجندر الخليجية). فكما لاحظنا في مقدمة الكتاب، فإنه قد تم تطوير فرضيتين رئيسيتين أحداهما أساسية تتوقع وجود علاقة سببية قوية ودالة احصائيا بين متغيري الكتاب، والأخرى صفرية لا تتوقع ذلك.[26]

ويلاحظ في هذا السياق أن البلدان الخليجية قد انضمت للاتفاقية الدولية لإلغاء جميع اشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979.(أنظر ملحقي الكتاب رقمي 1، 2) ولكن باستثناء السعودية فإن بقية الدول الخليجية لم تصدق على هذه الاتفاقية مع حلول 2020. كما يلاحظ أن البلدان الخليجية قد انضمت الي اتفاقية المرأة متاخرة نسبيا مقارنة ببقية الدول العربية الأخرى. فمثلا بينما انضمت مصر للاتفاقية الدولية لإلغاء جميع اشكال التمييز ضد المرأة عام 1980، يلاحظ أن الكويت، والسعودية والبحرين، والامارات، وعمان، وقطر قد انضمت أو صدقت على الاتفاقية في السنوات 1994، 2000، 2002، 2004، 2006، و 2009 على التوالي.(The Arab Gender Gap Report 2020, p. (20

وسيتم التركيز في هذا الجزء من الدراسة على قياس تأثير متغير التنمية البشرية على الفجوة الجندرية في بلدان مجلس التعاون الخليجي من خلال تقنيات الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة بي "SPSS". فبعد ادخال البيانات ذات العلاقة بفجوة الجندر والتنمية البشرية الخليجية فإنه يمكن الاشارة الي مجموعة المحاور الآتية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبيانات الدراسة
- علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة
- علاقة الانحدار والتنبؤ بالفجوة الجندرية الخليجية من خلال متغير التنمية البشرية

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبيانات

تشير بيانات الجدول: 3-1 إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري التنمية البشرية وفجوة الجندر الخليجية، حيث يلاحظ في هذا السياق مثلا أن أقل معدل للمتوسط الحسابي قد سجل في إطار متغير دليل عدم المساواة بين الجنسين (.21700)، وأن أعلى نسبة قد سجلت بدورها في إطار متغير دليل التنمية البشرية (.85450). إن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير دليل عدم المساوة بين الجنسين في البلدان الخليجية الستة تعتبر عموما

[26] – إن المقصود هنا بالعلاقة السببية، أن التغيير في المتغير المستقل يسبق التغيير في المتغير التابع، (خشيم، 2009: 85) وبالتالي يفترض أن نجاح تمكين المرأة في إطار عملية التنمية البشرية سيؤدي إلى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في البلدان الخليجية. عليه، فقد تم ادخال بيانات التنمية البشرية وتمكين المرأة وفقا لبيانات تقرير التنمية البشرية لعام 2020، وبيانات فجوة الجندر لعام 2021 على اعتبار أن المتغير المستقل (التنمية البشرية) سبق حدوثه أي تغيير مفترض للمتغير التابع (فجوة الجندر في عام 2021). وطالما أن هذا الكتاب يتبنى التصميم بعلاقة الارتباط "Correlation Design"، عليه فإنه سيتم اختبار العلاقة بين متغيري الكتاب أولا، وتحديد العلاقة السببية عن طريق اختبار قوة واتجاه العلاقة بين متغير فجوة الجندر ومتغير التنمية البشرية ثانيا، ولمعرفة المزيد عن التصميم بعلاقة الارتباط وشروط العلاقة السببية يمكن الرجوع للمؤلف: (خشيم، 2009: 106-108، 91-94)

ملحوظة، الأمر الذي يعني أن البلدان الستة مجتمعة مازالت بعيدة عن عملية المساواة الجندرية فيها بما معدله 21.7%.

كما يشير المتوسط الحسابي لمتغير دليل التنمية البشرية للبلدان الخليجية الستة أيضا إلى ما حققته هذه الدول مجتمعة في مجال التنمية البشرية، حيث يمكن القول في هذا السياق بأن قيمة (.854) تعكس عموما تنمية بشرية عالية جدا جدا على اعتبار أن كل هذه البلدان قد حققت بالفعل تنمية بشرية تزيد قيمها عن (.800).[27] ويلاحظ أيضا على بيانات الجدول: 3-1 أيضا صغر قيم الانحرافات المعيارية لمتغيرات دليل فجوة الجندر (0.094934)، والتنمية البشرية (0.032371 ، عليه يمكن القول أن ما حققته هذه الدول الخليجية الستة في مجالات الجندر والتنمية البشرية تعتبر متقاربة.

الجدول: 3-1

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري الدراسة

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
G Ineq Index 2021	.21700	.094934	6
HDI2021	.85450	.032371	6

إذا، يلاحظ أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تصف وتحلل لنا ما تحقق للبلدان الخليجية الستة في مجالي التنمية البشرية وفجوة الجندر. لكن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لا تخبرنا عن قوة وتأثير التنمية البشرية على فجوة الجندر الخليجية ، وبالتالي فإنه سيتم التعرض لقياس قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة في المحور التالي.

علاقات الارتباط بين التنمية البشرية وفجوة الجندر الخليجية

إن تبني ما يعرف في منهجية البحث العلمي بالتصميم بعلاقة الارتباط قد أسفر عن تطوير الجدول: 3-2، (أنظر في هذا الشأن للمؤلف، خشيم، 2009: 106-110) والذي يقيس علاقة الارتباط بين دليل عدم مساواة الجونسة (GII) والتنمية البشرية الخليجية (HDI) عام 2021. وتشير بيانات الجدول: 3-2 عموما إلى قوة وطبيعة العلاقة بين فجوة عدم المساواة بين الجنسين من ناحية، والتنمية البشرية الخليجية من ناحية أخرى.

الجدول: 3-2

علاقة الارتباط بين متغيري فجوة الجندر والتنمية البشرية الخليجية

Control Variables			HDI2021	G Ineq Index 2021	Ext Interv
-none-[a]	HDI2021	Correlation	1.000	-.961-	-.350-
		Significance (2-tailed)	.	.002	.496
		df	0	4	4

[27] – لقد حققت كل من الإمارات العربية المتحدة، والكويت، والبحرين تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا وذلك على غرار الدول المتقدمة، ولمعرفة المزيد يمكن الرجوع إلي تقرير التنمية البشرية لعام 2021.

	G Ineq Index 2021	Correlation	-.961-	1.000	.365
		Significance (2-tailed)	.002	.	.476
		df	4	0	4
	Ext Interv	Correlation	-.350-	.365	1.000
		Significance (2-tailed)	.496	.476	.
		df	4	4	0
Ext Interv	HDI2021	Correlation	1.000	-.956-	
		Significance (2-tailed)	.	.011	
		df	0	3	
	G Ineq Index 2021	Correlation	-.956-	1.000	
		Significance (2-tailed)	.011	.	
		df	3	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

إن بيانات الجدول: 3-2 تشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية وسالبة ودالة إحصائيا بين متغير دليل فجوة عدم المساواة "GII" من ناحية، ومتغير دليل التنمية البشرية "HDI" من ناحية أخرى. إن بيانات هذه الكتاب تشير الي أن علاقة الارتباط بين المتغيرين المشار اليهما تصل الي ما معدله (-.961). كما يلاحظ في هذا السياق أيضا، أن علاقة الارتباط بين متغير فجوة عدم المساواة ومتغير التنمية البشرية تعتبر أيضا عكسية ودالة احصائيا، حيث أن مستوى الدلالة لم يتجاوز (sig. 002) وهي نسبة دلالة تقل عن المعدل المتعارف عليه احصائيا في إطار العلوم الاجتماعية والذي يصل الي (0.005)

لكن كل ما تخبرنا به تقنية علاقة الارتباط السالفة الذكر أن تقلص فجوة الجندر الخليجية قد تزامن مع ارتفاع مستويات التنمية البشرية فيها دون أن نعرف ايهما السبب وأيهما النتيجة. كما يلاحظ أيضا على علاقة الارتباط بين المتغيرين أنها سالبة ايضا (-.961)، الأمر الذي يعني أن تقليص هوة عدم المساواة بين الجنسين في البلدان الخليجية قد تزامن مع زيات مستويات التنمية البشرية.

وإذا كانت علاقة الارتباط السالفة الذكر لا تخبرنا إلا عن علاقات اقتران "Covariance Relationship"، عليه فهي لا تمكننا من اختبار مدى مصداقية العلاقة السببية أو الصفرية التي تشير إليها فرضيتي الدراسة المثارتين في المقدمة. إذا، فإن اختبار العلاقة السببية الدالة احصائيا من عدمها يتطلب ضبط العلاقة بين متغيري فجوة الجندر والتنمية البشرية الخليجية بمتغير ثالث قد يتمثل في التدخل الخارجي في الشؤون الخليجية أو أي متغير آخر.

ولاختبار مدى مصداقية الفرضية الأساسية التي تتوقع وجود علاقة سببية ودالة احصائيا بين التنمية البشرية وفجوة الجندر الخليجية في البلدان الستة التي تجسدها بيانات الجدول: 3-2 يتطلب بادئ ذي بدء استخدام التدخل الاجنبي كمتغير ضابط حتى يمكن القول بوجود علاقة ارتباط جزئية أو خطية من عدمها. ويلاحظ في هذا السياق عموما أن علاقة الارتباط الجزئية المشار إليها اسفل بيانات الجدول: 3- 2، تشير إلي وجود علاقة قوية ولكنها غير دالة إحصائيا بين هوة الجندر والتنمية البشرية الخليجية (.011) في حالة ضبط العلاقة بمتغير ثالث ألا وهو التدخل الخارجي. باختصار، إن العلاقة بين متغيري التنمية البشرية وفجوة عدم المساواة الخليجية في هذه الحالة

تعتبر دالة وقوية وسالبة في نفس الوقت، حيث سجلت علاقة الارتباط بينهما قيمة تصل إلى (961.-)، وذلك عند مستوى دلالة لم يتعد (0.002). عليه فإن الحاجة تبدو ملحة لاجراء مزيد من التحليل الاحصائي لبيانات الكتاب.

وللتعرف على مدى اختلاف بيانات المساواة بين المرأة والرجل الخليجيين، عليه فسيتم الاستعانة بتقنية الانحدار للتعرف اولا على تأثير المتغير المستقل (دليل التنمية البشرية) على دليل عدم مساواة الجونسة الصادر عن البرنامج الانمائي التابع للأمم المتحدة، وللتعرف ثانيا على تأثير دليل التنمية على متغير فجوة الجندر الخليجية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، حيث تم ادخال بيانات التقررين وتم الحصول على النتائج التالية: (أنظر الجدول: 3-3، والشكل: 3-1)

1. لا توجد علاقة احصائية دالة (008.) عندما تم ادخال بيانات دليل فجوة الجندر العالمي، نظرا لأن تحقيق البلدان الخليجية لتنمية بشرية مرتفعة صاحبه ارتفاع في مستويات فجوة الجندر حسب البيانات الصادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي. فكما لاحظنا سابقا فإن مؤشرات دليل فجوة الجندر العالمي تعتبر صعبة التحقيق حتى في العديد من الدول المتقدمة التي لم تتولى فيها المرأة مناصب تنفيذية عليا كالولايات المتحدة الأمريكية. فالعلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل في هذه الحالة ليست خطية وغير دالة احصائيا، وبالتالي سيتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية الاساسية في حالة بيانات دليل المنتدى الاقتصادي العالمي.
2. لكن ادخال بيانات تقرير التنمية البشرية يعطي نتائج مختلفة نظرا لمنطقية مؤشراته، وبالتالي فإن مخرجات التحليل الاحصائي في هذه الحالة تؤكد على وجود علاقة خطية ودالة احصائيا (002.)، وبالتالي يمكن القول أن تحقيق التنمية البشرية ساهم في تقليص فجوة عدم المساواة بين المرأة والرجل في بلدان مجلس التعاون الخليجي. فبيانات الجدول: 3-3 تشير الي أن قيم (B = -2.819)، (R = .961)، (R Square = .924) (adjusted R Square = .905) الأمر الذي يعني وجود علاقة سببية قوية وسالبة (961.-) ودالة احصائيا(002.) بين متغيري دليل التنمية البشرية وعدم المساواة بين الجنسين في البلدان الخليجية. إن قيمة مربع الانحدار المعدل (adjusted R Square = .905) تعني أن دليل التنمية البشرية يفسر لنا 90.5% من تقلص فجوة الجندر الخليجية. لكن هناك متغيرات مستقلة أخرى تفسر لنا أيضا تأثيرها على عدم مساواة الجونسة في البلدان الخليجية تصل نسبتها الي (9.5%)، وبالتالي فهي تحتاج الي مزيد من البحث.
3. إن اختلاف تأثير متغير التنمية البشرية على فجوة الجندر الخليجية مع اختلاف بيانات كلا من البرنامج الانمائي للأمم المتحدة والمنتدى الاقتصادي العالمي يتطلب مزيد من الوصف والتحليل. ولكن نظرا لمنطقية مؤشرات دليل التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الانمائي للأمم المتحدة في مجال عدم المساواة بين الجنسين فإنه سيتم الأخذ بنتائج بياناته نظرا للاعتبارات التالية:

أ. بينما يعتبر الفريق الذي يعد بيانات تقرير دليل التنمية البشرية يمثل منظمة دولية حكومية تتالف من خبراء من ارجاء العالم، فإن المنتدى العالمي يعتبر منظمة غير حكومية تجسد عولمة الثقافة الغربية عن طريق التسويق لقيم ثقافة تتمشى وبيئتها المحيطة، مثل المساواة السياسية والقانونية بين الجنسين بغض النظر عن خصوصية الثقافات الأخرى.

ب. إن مؤشرات المساواة بين الجنسين وتوزيع اوزان عليها يتسم بعدم المنطقية وصعوبة التطبيق حتى في العديد من الدول المتقدمة، وبالتالي فإن تريب واوزان الدول تعتبر متباعدة عند ما تتم مقارنة بيانات دليل التنمية البشرية بتقرير فجوة الجندر العالمي.

ج. يمكن التوفيق بين بيانات التقريرين عن طريق المتوسط الحسابي في النقاط ذات الاهتمام المشترك، لكن استبعاد بعض المؤشرات قد يبدو خيار صعب للباحث الأمر الذي يتطلب وجود بيانات محليةعلى مستوى البلدان المعنية بالدراسة.

د. يتضح مما سبق، أن التنمية البشرية المرتفعة جدا جدا التي حققتها البلدان الخليجية الستة ما كانت لتتحقق لولا تمكين المرأة التي تشكل نصف المجتمع ، وبالتالي فقد لاحظنا مدى قوة العلاقة بين متغيري التنمية البشرية والمساواة بين الجنسين في البلدان الخليجية الستة. عليه يمكن القول بأن التنمية البشرية الخليجية المشار إليها أعلاه قد نتج عنها تقليص لفجوة عدم المساواة بين المرأة والرجل في البلدان الخليجية الستة، لاسيما في مجالات الصحة والتعليم والاقتصاد.

الجدول: 3-3

قياس تأثير التنمية البشرية على عدم المساواة بين الجنسين

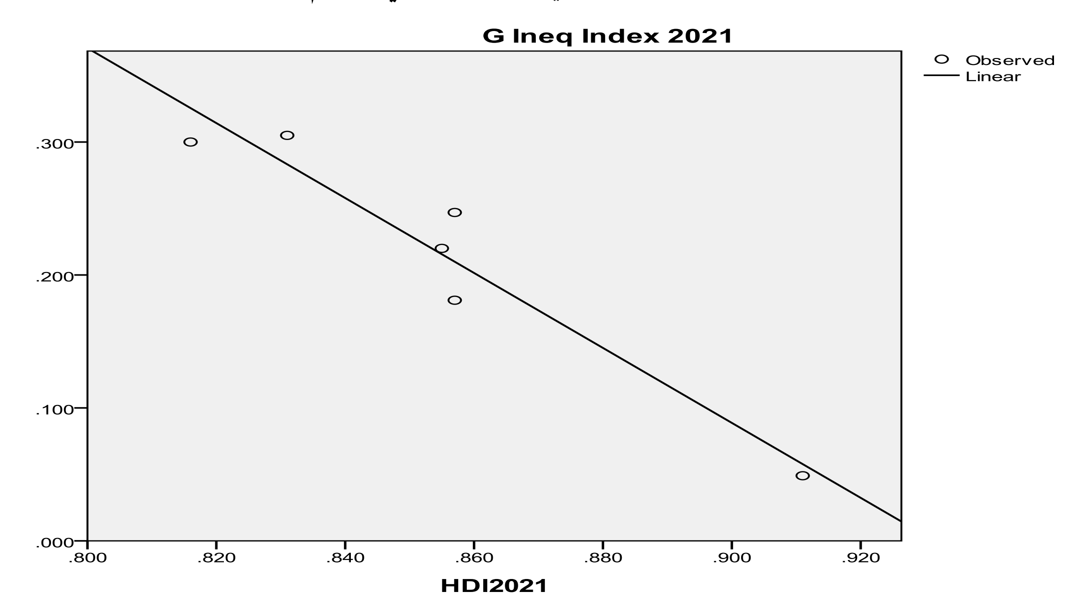
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961[a]	.924	.905	.029289

a. Predictors: (Constant), HDI2021

b. Dependent Variable: G Ineq Index 2021

الشكل: 3-1 العلاقة الخطية بين متغيري التنمية البشرية وعدم مساواة الجونسة



المبحث الثاني

علاقة فجوة الجندر بالتنمية البشرية الخليجية: مستوى التحليل الجزئي

Correlation between Gender Gap and Human Development: Micro Analysis

تمهيد

لقد لاحظنا في المبحث الأول من هذا الفصل وجود علاقة دالة إحصائيا بين المتغير المستقل أو التنمية البشرية والمتغير التابع أو فجوة عدم المساواة الجندرية الخليجية. وطالما أن مستويات التنمية البشرية والمساواة بين الجنسين تعتبر الي حد ما غير متطابقة، عليه فسيتم تحليل العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل على مستوى جزئي يبرز كل دولة خليجية على حدة.[28] فالأدبيات وبيانات تقارير التنمية البشرية وفجوة الجندر تشير إلى وجود علاقة سببية بين الدول المتقدمة التي حققت مستويات عالية من التنمية البشرية من ناحية، والمساواة بين المرأة والرجل من ناحية أخرى. عليه، فإنه سيتم اختبار كل من الفرضية الأساسية والصفرية في إطار البيانات المتعلقة بالبلدان الخليجية التي حققت تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا، وهي: الإمارات العربية المتحدة، والبحرين، وقطر، والسعودية، والكويت، وعمان.

ولقد تم بالفعل إدخال البيانات المتعلقة بالبلدان الخليجية التي حققت تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا إلى الحاسوب لكي يتم تحليلها إحصائيا. لكن البيانات التي تم ادخالها للحاسوب لا تقتصر فقط على أداء البلدان الخليجية في مجال التنمية البشرية ، ولكنها تمتد بطبيعة الحال لتشمل البيانات المتعلقة بفجوة الجندر, وبالتالي يمكن من خلال هذه البيانات مجتمعة قياس قوة العلاقة والتأثير بينها، لاسيما مدى قوة العلاقة والتأثير بين المتغير المستقل والمتمثل في التنمية البشرية من ناحية، والمتغير التابع والمتجسد في فجوة الجندر من ناحية أخرى.

وللتعرف على مدى قوة العلاقة والتأثير بين متغيرات الكتاب السالفة الذكر، عليه فقد تم تلخيص نتائج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية في محورين فرعيين، هي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية،
- قياس قوة واتجاه علاقة الارتباط بين البلدان الخليجية.

العلاقة بين متغيرات الكتاب

سيتم التركيز في هذا المبحث من الفصل الثالث على العلاقة بين متغيري فجوة الجندر والتنمية البشرية في البلدان الخليجية كل على حدة في إطار بيانات 2021-2022. عليه فقد تم ادخال بيانات كل من تقرير التنمية البشرية ودليل فجوة الجندر بقصد التعرف على مقارنة اداء البلدان الخليجية في المجالين المذكورين. وبينما تشير بيانات الجدول: 3-3 الي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، يلاحظ أن بيانات الجدولين: 3-4، 3-5 تشيران الي علاقات الارتباط بين البلدان الخليجية قبل وبعد ضبط العلاقة حيث يلاحظ في هذا السياق عموما مجموعة الملاحظات التالية:[29]

[28] – بالرغم من أن مستوى التحليل الجزئي في إطار هذا المبحث من الفصل الثالث يركز على تأثير التنمية البشرية في كل دولة خليجية على حده، إلا أنه يركز ايضا على اتجاهات الافراد نحو مشكلة المساواة بين المرأة والرجل على مستوى الدولة. إن البحث عن بيانات بهذا الخصوص أسفر عن وجود استطلاع لتوجهات الرأي العام في كلا من السعودية وقطر والكويت تجاه المساواة بين المواطنين سواء أكانوا نساء أو رجالا. وتشير بيانات المؤشر العربي 2022 الصادر عن المركز العربي للابحاث ودراسة السياسات أن نسبة المؤيدين (في السعودية) بقوة (79%) أو المؤيدين (8%) لعملية المساواة تصل الي ما مجموعه (87%)، وأن معدل المعارضين للمساواة لم تتعد (5%). لكن (8%) امتنع عن الاجابة في هذا السياق. وتتفوق قطر والكويت في نسبة المؤيدين للمساواة بين الجنسين، حيث تصل في الحالة الأولى (قطر) الي (93%)، وفي الحالة الثانية (الكويت) لم يتعد هذا المعدل (91%). وبالرغم من ارتفاع نسبة المؤيدين للمساواة في البلدان الخليجية الثلاثة التي تتوفر عنها البيانات بشكل عام، إلا أن هذه الارقام تعكس ايضا وجود رافضين او لا مبالين بقضية المساواة بين المواطنين نظرا لعدم قناعاتهم بذلك او انشغالهم بقضايا اخرى لعلها الاهم من وجهات نظرهم. (ولمعرفة المزيد، أنظر المؤشر العربي، 2022: 141)

[29] – لقد تم ادخال بيانات كلا من تقارير التنمية البشرية (متغيري دليل التنمية البشرية ودليل عدم مساواة الجونسية) إلي جانب بيانات تقارير فجوة الجندر العالمي (متغيرات دليل فجوة الجندر، والفجوات الصحية والتعليمية والاقتصادية والسياسية) بقصد التعرف على متوسط اداء كل بلد خليجي

1. إن بيانات الجدول: 3-3 تشير إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبلدان الخليجية، حيث يلاحظ في هذا السياق مثلا أن أقل معدل للمتوسط الحسابي قد سجلته عمان (63829.)، وأن أعلى نسبة قد سجلتها الامارات العربية المتحدة (74400.). وطالما أن قيمة المتوسطات الحسابية لمتغيرات التنمية البشرية والمساواة بين المرأة والرجل تعكس بيانات كلا من البرنامج الانمائي للأمم المتحدة والمنتدى الاقتصادي العالمي، عليه فان البلدان الخليجية مجتمعة مازالت بعيدة عن عملية تمكين المرأة فيها بما معدله 23- 36%.
2. كما يشير المتوسطين الحسابيين لدليل التنمية البشرية وفجوة الجندر للبلدان الخليجية الستة أيضا إلى ما حققته الامارات وبقية البلدان الخليجية في مجالي التنمية البشرية والمساواة الجندرية، حيث يمكن القول في هذا السياق بأن قيم (63829.-74400.) تعكس عموما معدلات عالية على اعتبار أن غالبية هذه البلدان قد حققت تنمية بشرية تتراوح قيمها ما بين 816. – 911.).[30]
3. كما يلاحظ أيضا على بيانات الجدول: 3-3 أيضا صغر قيم الانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة حيث أن الامارات قد سجلت ادنى معدل (2297.) ، وأن الكويت سجلت بدورها أعلى

الجدول: 3-3 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبلدان الخليجية في مجالي التنمية البشرية والمساواة بين الجنسين، 2021-2022

	Mean	Std. Deviation	N
Oman	.63829	.320360	7
Kuwait	.66071	.331394	7
Bahrain	.65829	.314385	7
S Arabia	.66757	.314145	7
Qatar	.65071	.329005	7
UAE	.74400	.229664	7

Data Source: HDR, 2021-2022, and GGGI, 2021.

الجدول: 3-4 علاقات الارتباط بين البلدان الخليجية في مجالي التنمية البشرية وفجوة الجندر، 2021-202

Control Variables			Oman	Kuwait	Bahrain	S Arabia	Qatar	UAE
-none-a	Oman	Correlation	1.000	.997	.999	.999	.998	.958
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.001
		df	0	5	5	5	5	5

على حدة. وطالما أن مؤشرات كلا من تقارير التنمية البشرية وفجوة الجندر العالمي تختلف عن بعضها البعض من حيث الشكل والمضمون، عليه فإن النتائج التي تم التحصل عليها تعطينا فكرة عن متوسط انجازات البلدان الخليجية في هذا السياق.

[30] – لقد حققت كل من الإمارات العربية المتحدة، والكويت، والبحرين تنمية بشرية مرتفعة جدا وذلك على غرار الدول المتقدمة، ولمعرفة المزيد يمكن الرجوع إلى تقرير التنمية البشرية لعام 2021.

	Kuwait	Correlation	.997	1.000	.997	.998	.998	.940
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.002
		df	5	0	5	5	5	5
	Bahrain	Correlation	.999	.997	1.000	1.000	.999	.957
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.001
		df	5	5	0	5	5	5
	S Arabia	Correlation	.999	.998	1.000	1.000	1.000	.956
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.001
		df	5	5	5	0	5	5
	Qatar	Correlation	.998	.998	.999	1.000	1.000	.957
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.001
		df	5	5	5	5	0	5
	UAE	Correlation	.958	.940	.957	.956	.957	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.002	.001	.001	.001	.
		df	5	5	5	5	5	0

Data Source: HDR, 2021-2022, and GGGI, 2021.

الجدول: 3-5

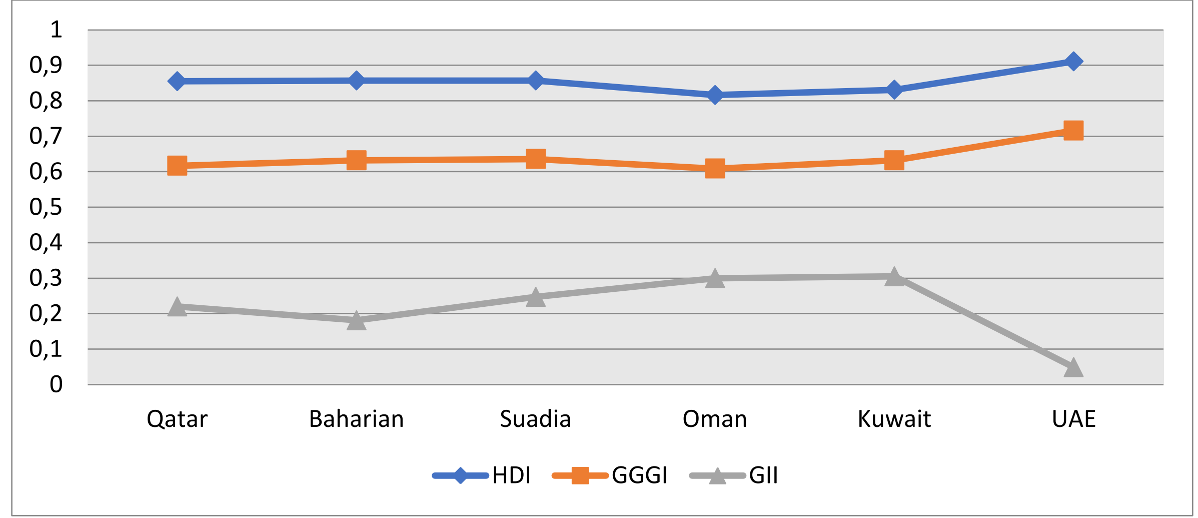
علاقات الارتباط بين البلدان الخليجية في مجالي التنمية البشرية وفجوة الجندر بعد ضبط العلاقة بأداء الامارات

UAE	Oman	Correlation	1.000	.991	.990	.992	.981
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.001
		df	0	4	4	4	4
	Kuwait	Correlation	.991	1.000	.984	.995	.993
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
		df	4	0	4	4	4
	Bahrain	Correlation	.990	.984	1.000	.996	.990
		Significance (2-	.000	.000	.	.000	.000

		tailed)					
		df	4	4	0	4	4
	S Arabia	Correlation	.992	.995	.996	1.000	.997
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
		df	4	4	4	0	4
	Qatar	Correlation	.981	.993	.990	.997	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.
		df	4	4	4	4	0

Data Source: HDR, 2021-2022, and GGGI, 2021.

الشكل: 3-2 علاقة التنمية البشرية بالفجوة الجندرية



Data Source: HDR, 2021-2022, and GGGI, 2021.

معدل (331394.). عليه يمكن القول أن ما حققته هذه الدول الستة في مجالات الفجوة الجندرية والتنمية البشرية تعتبر متقاربة الي حد كبير. وطالما أن قيمة الانحراف المعياري لمتغيرات التنمية البشرية والفجوة الجندرية للبلدان الستة تزيد عن واحد (1)، عليه يمكن القول بأن حوالي ثلثي هذه الدول (68%) قد قلصت هوة الجندر ما بين 21.90% إلى 52.90%.

4. إذن، يلاحظ أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تصف وتحلل لنا ما تحقق للبلدان العربية الخليجية الستة في مجالات التنمية البشرية وفجوة الجندر. لكن المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لا تخبرنا، كما لاحظنا سابقا، عن قوة وتأثير العلاقة بين متغيرات الكتاب، وبالتالي فإنه سيتم التعرض لقياس قوة العلاقة بين متغيرات الكتاب على المستوى الجزئي.

5. كما يشير الجدول: 3-4 الي وجود علاقات احصائية دالة عند مستويات اقل من (005.) في اطار بيانات تتعلق: بدليل التنمية البشرية (HDI)، وعدم المساواة في الجونسة (GII) الصادرين عن البرنامج الانمائي

للأمم المتحدة ، ودليل فجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي بما في ذلك بياناته عن فجوات الجندر التعليمية والصحية والاقتصادية والسياسية. إن العلاقات الاحصائية الدالة تشير الي تشابه البلدان الخليجية الي حد كبير في مجالات التنمية البشير في مجالات الصحة والتعليم والاقتصاد بشكل خاص وتدني مستويات المساواة السياسية بين الجنسين بشكل عام.

6. إذن إن تبني ما يعرف في منهجية البحث العلمي بالتصميم بعلاقة الارتباط قد أسفر عن تطوير الجدول: 3-4، والذي يقيس علاقة الارتباط بين البلدان الخليجية الستة من ناحية، ومرة أخرى عن طريق ضبط العلاقة بينها عن طريق الامارات التي حققت مستويات أعلى في مجالي التنمية البشرية والمساواة الجندرية. وتشير بيانات الجدول: 3-4 عموما إلى قوة وطبيعة العلاقة الدالة القوية والموجبة بين البلدان الخليجية الستة بدون استثناء. (أنظر بيانات الجدول: 3-4)
7. لكن كل ما تخبرنا به علاقات الارتباط في إطار بيانات الجدول: 3-4، تتجسد في أن ارتفاع مستويات التنمية البشرية في البلدان الخليجية الستة قد اقترن بزيادة بسيطة في تحقيق المساواة بين المرأة والرجل خلال عامي 2020-2022. كما يلاحظ أيضا على علاقة الارتباط بين البلدان الخليجية الستة أنها قوية وموجبة ايضا، الأمر الذي يعني أن زيادة المساواة بين الجنسين قد تزامن مع زيادة نسبة التنمية البشرية. إذا فعلاقات الارتباط السالفة الذكر لا تخبرنا إلا عن علاقات اقتران لا تمكننا من اختبار مدى مصداقية تأثير التنمية البشرية على المساواة الجندرية في البلدان الخليجية. وكما اسلفنا القول فان اختبار العلاقة السببية من عدمها يتطلب ضبط العلاقة بين البلدان الخليجية عن طريق الامارات التي حققت المستويات الأعلى بين دول مجلس التعاون الخليجي، وبالتالي فإن بيانات الجدول: 3-5 تشير إلى العلاقة ما بين الدول الخليجية في حالة الامارات كدولة ضابطة.
8. تشير بيانات الجدول: 3-5 إلي بيانات تعكس علاقة الارتباط الجزئية بين البلدان الخليجة بعد ضبط العلاقة عن طريق اختيار الامارات كمتغير ضابط نظرا لسجلها المتميز في هذا السياق. ويلاحظ على بيانات الجدول: 3-5 عموما وجود علاقة قوية وموجبة ودالة إحصائيا بين البلدان الخليجية من ناحية، والتنمية البشرية وفجوة الجندر من ناحية أخرى. وتكمن قوة علاقة الارتباط الجزئية بين البلدان الخليجية عموما في ارتفاع نسبة التباين التي يفسرها المتغير المستقل، حيث تصل هذه النسبة في حالة السعودية إلى (89.6%) وفي حالة البحرين (89.9%) وعمان (90.1%) وذلك عند مستوى دلالة لا يزيد عن (001.). فالعلاقات السابقة تشير إلى مدى تقارب انجات البلدان الخليجية الستة في مجالي التنمية البشرية والمساواة بين المرأة والرجل حسب بيانات دليل التنمية البشرية وتقرير فجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.
9. وعلى عكس ما تمت ملاحظته في المبحث الأول من هذا الفصل، فإن العلاقة بين البلدان الخليجية في مجالي التنمية البشرية والمساواة بين المرأة والرجل تعتبر قوية وموجبة وذات دلالة إحصائية، الأمر الذي يعني أن زيادة تمكين المرأة الخليجية في عملية التنمية البشرية ينتج عنه زيادة في عملية المساواة بين المرأة والرجل في كل بلد من هذه البلدان الستة.
10. يتضح مما سبق، أن التنمية البشرية المرتفعة التي حققتها البلدان الخليجية الستة ما كانت لتتحقق لولا تمكين المرأة الخليجية في إطار عملية التنمية البشرية، وبالتالي فقد لاحظنا أن الشكل: 3-2 يؤكد على وجود علاقة بين متغيري التنمية البشرية والفجوة الجندرية في البلدان الخليجية الستة. كما أن الشكل: 3-2 يشير أيضا وجود علاقة اقوى بين البلدان الخليجية وتأثير التنمية البشرية على هوة عدم المساواة الجندرية حسب بيانات تقارير التنمية البشرية مقارنة ببيانات دليل فجوة الجندر العالمي خلال السنوات 2020-

2022. فوفقا للمنحنى المشتق من بيانات دليل عدم مساواة الجونسة (GII) يلاحظ أن ارتفاع مستويات التنمية البشرية قد نتج عنه تقليص الفجوة الجندرية بشكل ملحوظ. لكن علاقة منحنى التنمية البشرية لم يصاحبها انخفاض ملحوظ في منحنى فجوة الجندر حسب بيانات دليل فجوة الجندر العالمي (GGGI)، وهذه الاشكالية تحتاج الي مزيد من البحث والتحليل.

إن التحليل الاحصائي لبيانات الكتاب في إطار هذا الفصل، يشير إلى أن البلدان الخليجية قد حققت تنمية بشرية مرتفعة وتعتبر أفضل حالا من بقية الدول العربية الاخرى. فالتنمية البشرية العالية تعني تمكين أفضل للمرأة حيث تتوفر الإمكانيات اللازمة لذلك، خاصة في المجالين الصحي والتعليمي والاقتصادي.

إن بيانات المبحث الأول من هذا الفصل قد اكدت على انه توجد علاقة إحصائية دالة بين متغير دليل التنمية البشرية من ناحية، ومتغير عدم مساواة الجونسة في البلدان الخليجية الستة من ناحية أخرى. فبيانات المبحث الأول من هذا الفصل ترفض الفرضية الصفرية وتقبل بالفرضية الاساسية، نظرا لوجود علاقة سببية دالة إحصائيا بين متغيري التنمية البشرية وفجوة الجندر الخليجية.

إن رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية الأساسية في إطار بيانات المبحث الأول يعني وجود علاقة دالة وقوية وموجبة ، وهذا قد يعزى عموما لمجموعة الأسباب التالية:

1- إن البلدان الخليجية التي حققت تنمية بشرية مرتفعة أو مرتفعة جدا، هي عموما دول منتجة ومصدرة للنفط والغاز أو ذات قصاديات تنافسية، وبالتالي فإن إجمالي دخلها القومي ومتوسط دخل الفرد فيها يعتبر مرتفع. إن فوائض ما يعرف في الأدبيات بالبترو دولار" Petro Dollars" قد ساهم بالفعل في زيادة الإنفاق على القطاعات المختلفة، لاسيما في مجالي الصحة والتعليم، الأمر الذي ساهم في نهاية المطاف في رفع متوسط عمر الفرد، والقضاء على الأمية، وتمكين المرأة خاصة في مجالي الصحة والتعليم وإلي حد ما في الاقتصاد والسياسة.

2- بالرغم من القواسم المشتركة بين البلدان العربية الخليجية، والتي من أبرزها التاريخ المشترك، واللغة، والدين، والمصلحة الاقتصادية المشتركة، إلا أنه من الملاحظ أن بعضها يعتبر أكثر انفتاحا تجاه المرأة مقارنة ببقية البلدان العربية الأخرى. فالامارات تعتبر مثلا اكثر انفتاحا تجاه المرأة، وبالتالي فهن يتشاركن في عضوية الجهاز التشريعي مناصفة مع الرجل، وبالتالي تتبوءا الامارات مكانة اسمى في مجال المساواة السياسية مقارنة بغيرها من البلدان الأخرى.

3- إن الموروث الاجتماعي للثقافة العربية والاسلامية يعكس عملية معقدة تحتاج إلي وقت كافي حتى تواكب وتتكيف مع التغييرات المتسارعة في إطار عالمنا المعاصر. ففكرة المساواة الجندرية هي فكرة من نتاج الحضارة الغربية، وبالتالي فإن الأخذ بها من قبل الحضارات الأخرى لا يتم من خلال فرضها عن طريق مؤسسات العولمة الرسمية وغير الرسمية، ولكنها تحتاج بطبيعة الحال إلى حوار ووقت كافئ يمكن من خلاله تنشئة الأجيال القادمة على استيعاب التغييرات العالمية في مجال فجوة الجندر.

4- إذا كان التحليل الكلي قد اوضح لنا وجود علاقة دالة بين دليل التنمية البشرية كمتغير مستقل، وفجوة عدم المساواة بين الجنسين كمتغير تابع، فإن التحليل الجزئي قد أشار بدوره إلى تشابه البلدان الستة في تحقيق تنمية بشرية مرتفعة من ناحية، وتحقيق مستويات مقبولة من المساواة الجندرية خاصة في مجالات الصحة والتعليم والاقتصاد من ناحية أخرى.

خاتمة الفصل الثالث

تشير بيانات دليل التنمية البشرية إلي أن البلدان المتقدمة قد تمكنت من تمكين المرأة في مجالات التنمية البشرية المختلفة الأمر الذي قلص من هوة الجندر الي مستويات عالية. عليه، فإن محور التركيز في هذا الفصل من الكتاب قد انصب على اختبار طبيعة العلاقة بين التنمية البشرية المرتفعة التي تحققت في البلدان الخليجية الستة من ناحية، وعملية عدم المساواة بين المرأة والرجل الخليجيين من ناحية اخرى. ولقد تم اختبار طبيعة العلاقة بين متغيري الكتاب عموما في مبحثين احدها يعكس مستوى تحليل كلي يتعامل مع الدول الستة ككتلة واحدة، والأخر يجسد مستوى تحليل جزي يتعامل مع كل دولة خليجية على حدة.

إن التحليل الكلي لفجوة النوع الاجتماعي قد أوضح أن البلدان الخليجية لم تحتل بالضرورة مراكز متقدمة جدا على غرار ترتيباتها في مجال التنمية البشرية. ويلاحظ في هذا السياق أن بيانات دليل عدم مساواة الجونسة الصادر عن البرنامج الانمائي للأمم المتحدة يعطي البلدان الخليجية عموما ترتيبات افضل في مجال المساواة بين المرأة والرجل مقارنة بدليل فجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي نظرا لصعوبة مؤشرات التقرير الاخير، لاسيما عندما يتعلق الامر بتولي المرأة لمناصب رئاسية عليا في الدولة. عليه، فإن دولة كالولايات المتحدة احتلت المركز (30) وهو مركز قريب من ترتيب الامارات بسبب عدم تولي امرأة لرئاسة البلاد.

ويتضح من خلال التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وعلاقات الارتباط للبلدان الخليجية وجود علاقة دالة وقوية بين متغيري التنمية البشرية وعملية المساواة بين المرأة والرجل في البلدان الخليجية وفق بيانات دليل عدم مساواة الجونسة الصادر عن البرنامج الانمائي للامم المتحدة. لكن العلاقة بين متغيري التنمية البشرية والفجوة الجندرية الخليجية تزداد اتساعا عندما يتعلق الامر ببيانات دليل فجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي. عليه، فان الاخذ في الحسبان تفاوت البيانات يتطلب مزيد من الدراسة والبحث.

خاتمة الكتاب : النتائج والتوصيات

إن وجود بيانات دورية عن دول دول مجلس التعاون الخليجي شجعني على الكتابة في هذا الموضوع من منظورين مختلفين يتمثلان في البيانات الصادرة عن البرنامج الانمائي للامم المتحدة والمنتدى الاقتصادي العالمي. فكل من تقارير التنمية البشرية ودليل فجوة الجندر العالمي يصدران بيانات سنوية عن العديد من الدول من ضمنها البلدان الخليجية الستة. وتبرز اهمية هذا الكتاب في ندرة الادبيات عن علاقة التنمية البشرية بفجوة الجندر الخليجية من ناحية، ومقارنة بيانات مختلفة المصادر عن الفجوة الجندرية الخليجية من ناحية اخرى. فلقد تم التعرض في إطار هذا الكتاب إلى وصف وتحليل عملية المساواة بين المرأة والرجل وذلك من خلال مقارنة بيانات تقارير فجوة الجندر وتقارير التنمية البشرية من خلال التعرض لمحورين رئيسيين، وهما عدم المساواة بين المرأة والرجل حسب تقارير فجوة الجندر، وعدم المساواة بين المرأة والرجل حسب تقارير التنمية البشرية.

إن تقارير فجوة الجندر تشير إلى تفاوت الهوة الجندرية ليس فقط بين الدول الخليجية والمتقدمة، ولكن تؤكد أيضا على تفاوت ما حققته الدول ككل في إطار عملية المساواة بين المرأة والرجل في مجالات الصحة، والتعليم، والاقتصاد، والسياسة. فكما لاحظنا سابقا فإن اختلاف ترتيب فجوة الجندر الخليجية ناتج عن اختلاف مؤشرات قياس فجوة عدم المساواة بين المرأة والرجل من جانب دليل التنمية البشرية وتقرير فجوة الجندر العالمي من ناحية، وتفاوت مستويات التنمية البشرية لاسيما في المجال السياسي والاقتصادي من ناحية اخرى.

ولقد أوضحت بيانات هذا الكتاب على ان البلدان الخليجية قد قلصت فجوة الجندر في المجال الصحي، حيث يلاحظ ارتفاع متوسط عمر المرأة في هذه البلدان الستة مقارنة بما كانت عليه خلال فترة ما بعد الاستقلال السياسي، ومقارنة بما تحقق في العديد من مناطق العالم النامي والعالم ككل. كما أن البلدان الخليجية قد حققت تقدما ملموسا في مجال فجوة الجندر بقطاع التعليم، حيث تقلصت هذه الفجوة بشكل ملحوظ جدا خلال الألفية الجديدة.

لكن البلدان الخليجية ومعها بقية الدول الأخرى، سواء أكانت نامية أو متقدمة، مازالت تعاني من فجوة ملحوظة في مجالي المساواة الاقتصادية والسياسية. فوفقا لمؤشرات تقرير فجوة الجندر لعام 2021، فإن مساهمة المرأة الخليجية في النشاطات الاقتصادية والسياسية مازالت محدودة. كما ان تولي المرأة لمناصب تشريعية وتنفيذية وقضائية مازالت حكرا على الرجل في معظم البلدان العربية، الأمر الذي يعني استمرار وجود فجوة للجندر في المجالين الاقتصادي والسياسي. لكن بعض البلدان الخليجية تقدم نموذجا ناجحا في مجال التمكين السياسي للمرأة في إطار السلطة التشريعية حيث تتقاسم المرأة الاماراتية زميلها الرجل في عدد مقاعد المجلس التشريعي مناصفة.

إذا فالبلدان المتقدمة قد حققت منذ بداية الألفية الجديدة تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا ومساواة ملحوظة بين المرأة والرجل في مجالات الصحة والتعليم والاقتصاد والسياسة، الأمر الذي يعني أن تضييق الهوة الجندرية يعتبر نتيجة للتمكين في إطار التنمية البشرية. وإذا كانت البلدان الخليجية قد حققت تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا عام 2020 -2022، عليه فإن هذا الكتاب قد انطلق من فرضية أساسية مفادها وجود علاقة سببية قوية ودالة بين تقليص فجوة الجندر الخليجية وارتفاع مستويات التنمية البشرية فيها، وأخرى عدمية أو صفرية ترفض وجود مثل هذه العلاقة. ويمكن في نهاية خاتمة الكتاب الاشارة عموما الى مجموعة النتائج التالية:

1. تشير بيانات كلا من دليل التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الانمائي للأمم المتحدة والدليل العالمي لفجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي الي أن الدول المتقدمة قد حققت تنمية بشرية عالية جدا جدا من ناحية، ومستويات عالية من المساواة بين المرأة والرجل من ناحية أخرى.

2. أن تحقيق المساواة الكاملة بين المرأة والرجل لم تتحقق بالكامل حتى في البلدان المتقدمة جدا، حيث لاحظنا مثلا أن فجوة الجندر وصلت في سويسرا التي احتلت المركز الأول في هذا السياق قد بلغت مثلا 2% فقط عام 2021.
3. إن فجوة الجندر تزداد اتساعا كلما كان سجل الدول متدني في مجال التنمية البشرية، وتضييق هذه الهوة كلما زادت مستويات التنمية البشرية.[31]
4. إن البلدان الخليجية (باستثناء الامارات العربية المتحدة) تعاني من فجوة جندرية ملحوظة، خاصة في المجال السياسي.
5. إن الدول الخليجية لديها الارادة السياسية والبنية التحتية اللازمة لتحقيق مستويات أعلى في مجال المساواة بين المرأة والرجل.
6. إن تحقيق المرأة الخليجية لمستويات عالية من التعليم لم ينتج عنه بالضرورة تمكينها بشكل ملحوظ جدا في المجالين الاقتصادي والسياسي، مثال عمان والكويت.
7. إن البلدان الخليجية قد حققت معجزة في مجال التنمية البشرية، حيث سجلت البلدان السته الاعضاء في مجلس التعاون الخليجي تنمية بشرية مرتفعة جدا جدا تتراوح ما بين (800.- 911.)، وهي معدلات تفوق بعض الدول المتقدمة.
8. إن علاقة التنمية البشرية بعملية المساواة بين المرأة والرجل في الدول الخليجية تعتبر علاقة سببية، حيث يلاحظ أن بيانات هذه الدراسة تعكس وجود علاقة خطية مفادها إن متغير التنمية البشرية يسبق متغير فجوة الجندر. فتمكين المرأة الخليجية في مجالات الصحة والتعليم زاد من انخراطها في سوق العمل ودعم من مشاركتها السياسية.
9. إن علاقة التنمية البشرية بفجوة الجندر الخليجية تعتبر علاقة دالة احصائيا كما هو متعارف عليه في إطار أدبيات العلوم الاجتماعية (002.)، وهي علاقة تجعلنا نقبل بالفرضية الاساسية ونرفض الفرضية الصفرية.
10. إن العلاقة بين متغيري الدراسة ليست فقط سببية ودلة، بل هي علاقة سالبة الأمر الي يعني أن زيادة مستويات دليل التنمية البشرية نتج عنه تضييق ملحوظ لعدم المساواة بين المرأة والرجل في البلدان الخليجية.

يتضح من النتائج السالفة الذكر أن هذه الدراسة تقر بصحة الفرضية الأساسية وترفض القبول بالفرضية الصفرية،[32] الأمر الذي يعني أن تحقيق مستويات أعلى من التنمية البشرية سينتج عنه تضييق أكبر لفجوة الجندر

[31] - كما سبق القول، فقد تم ادخال وتحليل بيانات دليل فجوة الجندر الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي واتضح عدم وجود علاقة دالة بين متغيري التنمية البشرية وفجوة الجندر نتيجة لصعوبة مؤشرات المنتدى العالمي بالنسبة للدول الخليجية وغيرها من البلدان المتقدمة والنامية. وفي محاولة ثانية تم اخذ متوسط دليل فجوة الجندر من بيانات تقريري التنمية البشرية وفجوة الجندر وتم الحصول على نتائج غير دالة احصائيا عند مستوى (009.) إن اتساع فجوة الجندر الخليجية وفق بيانات المنتدى العالمي وتقلصها بالنسبة لبيانات تقارير التنمية البشرية تعتبر مشكلة مطروحة لمزيد من البحث.

[32] – لكي نقلل من الوقوع في الخطاء من النوع الأول ، وذلك عن طريق رفض الفرضية الصفرية وهي صحيحة ، فيجب تعديل مستوى الدلالة ليصبح (05. 0) مقسوما على عدد معاملات الارتباط ، وهي في هذه الحالة متغيري التنمية البشرية وفجوة الجندر الخليجية. عليه فإن مستوى الدلالة الذي يجنبنا الوقوع في الخطاء من النوع الأول لا يتعد في هذه الحالة (025. 0). ويلاحظ في هذا السياق أن بيانات الدراسة تشير إلي أن علاقة دليل التنمية البشرية بدليل فجوة الجندر في البلدان الخليجية الستة تعتبر مقبولة عند مستوى دلالة (002. 0)، وهو مستوى يقل عموما عن

الخليجية والعكس صحيح. لكن تحقيق مستويات كاملة للتنمية البشرية قد يستمر لفترة طويلة، وبالتالي فإن تقليص فجوة الجندر سيتحقق اجلا بالنسبة للبلدان الخليجية الأكثر تقدما، وسيعكس مستويات تدريجية بالنسبة للدول الخليجية الأقل آدا في مجال التنمية البشرية.

إن رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية الأساسية يعني وجود علاقة دالة في هذه الحالة، وهذا قد يعزى عموما الي ان البلدان الخليجية تعتبر دولا منتجة ومصدرة للنفط وذات اقتصاديات تنافسية ، وبالتالي فإن إجمالي دخلها القومي ومتوسط دخل الفرد فيها يعتبر مرتفع. إن فوائض ما يعرف في الأدبيات بالبترو دولار" Petro Dollars" قد ساهم بالفعل في زيادة الإنفاق على القطاعات المختلفة، لاسيما في مجالي الصحة والتعليم ، الأمر الذي ساهم في نهاية المطاف في رفع متوسط عمر الفرد ، والقضاء على الأمية ، وتمكين المرأة خاصة في مجالي الصحة والتعليم والاقتصاد وإلي حد ما في المجال السياسي.

كما أن الموروث الاجتماعي للثقافة الاسلامية والخليجية يعكس عملية معقدة تحتاج إلى وقت كافي حتى تواكب وتتكيف مع التغييرات المتسارعة في إطار عالمنا المعاصر. إن مبدأ المساواة الجندرية هي فكرة من نتاج الحضارة الغربية، وبالتالي فإن الأخذ بها من قبل الحضارات الأخرى لا يتم من خلال فرضها عن طريق مؤسسات العولمة الرسمية وغير الرسمية، ولكنها تحتاج بطبيعة الحال إلى حوار ووقت كافٍ يمكن من خلاله تنشئة الأجيال القادمة على استيعاب التغييرات العالمية في مجال فجوة الجندر.

ولا يسعنا في خاتمة هذا الكتاب الاشارة الي سيناريوهات عملية المساواة بين المرأة والرجل في البلدان الخليجية حيث يمكن في هذا السياق الاشارة الي وجود ثلاثة مشاهد محتملة هي على التوالي: (خشيم، 2014)

1- سيناريو استمرار الاوضاع على ما هي عليه، حيث يتوقع استمرار فجوة الجندر الخليجية في المجالين السياسي والاقتصادي بالرغم من تحقيق المساواة إلي حد كبير بين الجنسين في مجالي الصحة والتعليم. إن ضعف الارادة السياسية ، خاصة بالنسبة للمرأة الخليجية المتعلمة، والموروث الاجتماعي-الثقافي سيستمر في اعاقة القضاء على الفجوة الجندرية الخليجية في المدى القصير. باختصار إن مستقبل عملية المساواة الكاملة بين المرأة والرجل الخليجيين لن تتحقق بالكامل في المدى القصير بالرغم من مستويات التنمية البشرية العالية جدا جدا .

2- إذا كان السيناريو السابق ينطلق من فرضية ارتباط المستقبل بالحاضر، فإن المشهدين الثاني والثالث ينطلقا من فرضية تغيير الاوضاع في المستقبل وذلك إما الي الأفضل (نظرة تفاؤلية)، أو إلي الاسوأ (نظرة تشاؤمية). عليه ، فإنه يتوقع تحقيق البلدان الخليجية لمزيد من الانجازات في مجالات التنمية البشرية المختلفة ، لاسيما تمكين المرأة في المجالين الاقتصادي والسياسي، الأمر الذي سيؤدي الي تضييق هوة الجندر في هذه البلدان وذلك على غرار العديد من الدول المتقدمة. ان قوة الإرادة السياسية وتكيف الدول الخليجية مع محيطها الداخلي والخارجي كفيل بزيادة التنمية البشرية من ناحية، وتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في المدى الطويل من ناحية أخرى.

3- سيناريو تغيير الأوضاع إلي الأسوأ، حيث قد تضعف الإرادة السياسية ويزداد التمسك بالمورث الاجتماعي والثقافي مع ازدياد نفوذ الجماعات الدينية والسياسية المتشددة في مجال المساواة بين المرأة والرجل. فالمعايير التي وضعها كلا من البرنامج الانمائي للأمم المتحدة عامة والمنتدى الاقتصادي العالمي خاصة تعكس الي حد

(025. 0) ، وعليه فإن ذلك يجنبنا الوقوع في الخطاء من النوع الأول والمتمثل في رفض الفرضية الصفرية وهي صحيحة. ولمعرفة المزيد، انظر للمؤلف: (خشيم، 2006: 373-376)

كبير المفهوم الغربي للمساواة بين المرأة والرجل ، وبالتالي يتوقع زيادة المعارضة لتضيق الفجوة الجندرية أكثر مما هي عليه أو رفض عملية المساواة الكاملة ، خاصة في المجالين الاقتصادي والسياسي.

ملاحق الكتاب

ملحق الكتاب رقم (1)

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة[33]

إن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية، إذ تلحظ أن ميثاق الأمم المتحدة يؤكد من جديد الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية، وبكرامة الفرد وقدره، وبتساوي الرجل والمرأة في الحقوق، وإذ تلحظ أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد مبدأ عدم جواز التمييز، ويعلن أن جميع الناس يولدون أحرارا ومتساوين في الكرامة والحقوق، وأن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في الإعلان المذكور، دون أي تمييز، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس، وإذ تلحظ أن على الدول الأطراف في العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان واجب ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، وإذ تأخذ بعين الاعتبار الاتفاقيات الدولية المعقودة برعاية الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، التي تشجع مساواة الرجل والمرأة في الحقوق، وإذ تلحظ أيضا القرارات والإعلانات والتوصيات التي اعتمدتها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، للنهوض بمساواة الرجل والمرأة في الحقوق، وإذ يساورها القلق، مع ذلك، لأنه لا يزال هناك، على الرغم من تلك الصكوك المختلفة، تمييز واسع النطاق ضد المرأة، وإذ تشير إلى أن التمييز ضد المرأة يشكل انتهاكا لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعد عقبة أمام مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعوق نمو رخاء المجتمع والأسرة، ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانات المرأة في خدمة بلدها والبشرية، وإذ يساورها القلق، وهى ترى النساء، في حالات الفقر، لا ينلن إلا أدنى نصيب من الغذاء والصحة والتعليم والتدريب وفرص العمالة والحاجات الأخرى،

وإذ تؤمن بأن إقامة النظام الاقتصادي الدولي الجديد، القائم على الإنصاف والعدل، سيسهم إسهاما بارزا في النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة، وإذ تنوه بأنه لابد من استئصال شأفة الفصل العنصري وجميع أشكال العنصرية والتمييز العنصري والاستعمار الجديد والعدوان والاحتلال الأجنبي والسيطرة الأجنبية والتدخل في الشؤون الداخلية للدول إذا أريد للرجال والنساء أن يتمتعوا بحقوقهم تمتعا كاملا، وإذ تجزم بأن من شأن تعزيز السلم والأمن الدوليين، وتخفيف حدة التوتر الدولي، وتبادل التعاون فيما بين جميع الدول بغض النظر عن نظمها الاجتماعية والاقتصادية، ونزع السلاح العام ولا سيما نزع السلاح النووي في ظل رقابة دولية صارمة وفعالة، وتثبيت مبادئ العدل والمساواة والمنفعة المتبادلة في العلاقات بين البلدان، وإعمال حق الشعوب الواقعة تحت السيطرة الأجنبية والاستعمارية والاحتلال الأجنبي في تقرير المصير والاستقلال، وكذلك من شأن احترام السيادة الوطنية والسلامة الإقليمية، النهوض بالتقدم الاجتماعي والتنمية، والإسهام، نتيجة لذلك في تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة، وإيمانا منها بأن التنمية التامة والكاملة لأي بلد، ورفاهية العالم، وقضية السلم، تتطلب جميعا مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين،

وإذ تضع نصب عينيها دور المرأة العظيم في رفاه الأسرة وفى تنمية المجتمع، الذي لم يعترف به حتى الآن على نحو كامل، والأهمية الاجتماعية للأمومة ولدور الوالدين كليهما في الأسرة وفى تنشئة الأطفال،وإذ تدرك أن دور المرأة

[33]– اعتمدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (أو السيداو) وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 (**GA/Res/34/180**) المؤرخ في 18 كانون الأول/ ديسمبر 1979 تاريخ بدء النفاذ: 3 أيلول/سبتمبر 1981، وفقا لأحكام المادة 27 (1)، ومتوفرة على موقع الأمم المتحدة على الرابط التالي: <http://www.un.org.>

في الإنجاب لا يجوز أن يكون أساسا للتمييز بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلا من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل، وإذ تدرك أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل وكذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة، وقد عقدت العزم على تنفيذ المبادئ الواردة في إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، وعلى أن تتخذ، لهذا الغرض، التدابير التي يتطلبها القضاء على هذا التمييز بجميع أشكاله ومظاهره، قد اتفقت على ما يلي:

الجزء الأول

المادة 1

لأغراض هذه الاتفاقية يعنى مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

المادة 2

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتتفق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقا لذلك تتعهد بالقيام بما يلي:

(أ) إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة،

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة،

(ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي،

(د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛

(هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة،

(و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزا ضد المرأة،

(ي) إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة.

المادة 3

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين. وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل.

المادة 4

1. لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.

2. لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزيا.

المادة 5

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

(أ) تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة،

(ب) كفالة تضمين التربية العائلية فهما سليما للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، الاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات

المادة 6

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة.

<u>الجزء الثاني</u>

المادة 7

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في:

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام،

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفى تنفيذ هذه السياسة، وفى شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية،

(ج) المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد.

المادة 8

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية.

المادة 9

1. تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.

2. تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

<u>الجزء الثالث</u>

المادة 10

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

(أ) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات

التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضانة وفى التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني،
(ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفى الامتحانات، وفى مستويات مؤهلات المدرسين، وفى نوعية المرافق والمعدات الدراسية،
(ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط، وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم،
(د) التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى،
(هـ) التساوي في فرص الإفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة،
(و) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائى تركن المدرسة قبل الأوان،
(ز) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية،
(ح) إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.

المادة 11

1. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:
(أ) الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر،
(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام،
(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفى جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر،
(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل،
(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،
(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.
2. توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:
(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين،
(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية،

(ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال،

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

3. يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضا دوريا في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

المادة 12

1. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة.

2. بالرغم من أحكام الفقرة 1 من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء، وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.

المادة 13

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق، ولاسيما :

(أ) الحق في الاستحقاقات العائلية،

(ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي،

(ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفى جميع جوانب الحياة الثقافية.

المادة 14

1.تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.

2. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في:

(أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات،

(ب) الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة،

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي،

(د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفي، وكذلك التمتع خصوصا بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية،

(هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص،

(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية،

(ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق، والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي،

(ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والمواصلات.

الجزء الرابع

المادة 15

1. تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون.
2. تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشئون المدنية، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، وتساوى بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.
3. تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.
4. تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم.

المادة 16

1. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

(أ) نفس الحق في عقد الزواج،

(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفى عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل،

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه،

(ح) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتهما الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفى جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول،

(ه) نفس الحقوق في أن تقرر، بحرية وبإدراك للنتائج، عدد أطفالها والفاصل بين الطفل والذي يليه، وفى الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق،

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفى جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول،

(ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار إسم الأسرة والمهنة ونوع العمل،

(ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.

2. لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي اثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما في ذلك التشريعي منها، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمرا إلزاميا.

الجزء الخامس

المادة 17

1. من أجل دراسة التقدم المحرز في تنفيذه هذه الاتفاقية، تنشأ لجنة للقضاء على التمييز ضد المرأة (يشار إليها فيما يلي باسم اللجنة) تتألف، عند بدء نفاذ الاتفاقية، من ثمانية عشر خبيرا وبعد تصديق الدولة الطرف الخامسة والثلاثين عليها أو انضمامها إليها من ثلاثة وعشرين خبيرا من ذوى المكانة الخلقية الرفيعة

والكفاءة العالية في الميدان الذي تنطبق عليه هذه الاتفاقية. تنتخبهم الدول الأطراف من بين مواطنيها ويعملون بصفتهم الشخصية، مع إيلاء الاعتبار لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ولتمثيل مختلف الأشكال الحضارية وكذلك النظم القانونية الرئيسية.

2. ينتخب أعضاء اللجنة بالاقتراع السري من قائمة أشخاص ترشحهم الدول الأطراف ولكل دولة طرف أن ترشح شخصا واحدا من بين مواطنيها.

3. يجرى الانتخاب الأول بعد ستة أشهر من تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية، وقبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ كل انتخاب، يوجه الأمين العام للأمم المتحدة رسالة إلى الدول الأطراف يدعوها فيها إلى تقديم ترشيحاتها في غضون شهرين. ويعد الأمين العام قائمة ألفبائية بجميع الأشخاص المرشحين على هذا النحو، مع ذكر الدولة الطرف التي رشحت كلا منهم، ويبلغها إلى الدول الأطراف.

4. تجرى انتخابات أعضاء اللجنة في اجتماع للدول الأطراف يدعو إليه الأمين العام في مقر الأمم المتحدة. وفى ذلك الاجتماع، الذي يشكل اشتراك ثلثي الدول الأطراف فيه نصابا قانونيا له، يكون الأشخاص المنتخبون لعضوية اللجنة هم المرشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات وعلى أكثرية مطلقة من أصوات ممثلي الدول الأطراف الحاضرين والمصوتين.

5. ينتخب أعضاء اللجنة لفترة مدتها أربع سنوات. غير أن فترة تسعة من الأعضاء المنتخبين في الانتخاب الأول تنقضي في نهاية فترة سنتين، ويقوم رئيس اللجنة، بعد الانتخاب الأول فورا، باختيار أسماء هؤلاء الأعضاء التسعة بالقرعة.

6. يجرى انتخاب أعضاء اللجنة الإضافيين الخمسة وفقا لأحكام الفقرات 2 و 3 و 4 من هذه المادة بعد التصديق أو الانضمام الخامس والثلاثين. وتنتهي ولاية اثنين من الأعضاء الإضافيين المنتخبين بهذه المناسبة في نهاية فترة سنتين. ويتم اختيار اسميهما بالقرعة من قبل رئيس اللجنة.

7. لملء الشواغر الطارئة، تقوم الدولة الطرف التي كف خبيرها عن العمل كعضو في اللجنة بتعيين خبير آخر من بين مواطنيها،، رهنا بموافقة اللجنة.

8. يتلقى أعضاء اللجنة، بموافقة الجمعية العامة، مكافآت تدفع من موارد الأمم المتحدة بالأحكام والشروط التي تحددها الجمعية، مع إيلاء الاعتبار لأهمية المسؤوليات المنوطة باللجنة .

9. يوفر الأمين العام للأمم المتحدة ما يلزم اللجنة من موظفين ومرافق للاضطلاع بصورة فعالة بالوظائف المنوطة بها بموجب هذه الاتفاقية.

المادة 18

1. تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة، تقريرا عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد، كيما تنظر اللجنة في هذا التقرير وذلك :

(أ) في غضون سنة واحدة من بدء النفاذ بالنسبة للدولة المعنية،

(ب) وبعد ذلك كل أربع سنوات على الأقل، وكذلك كلما طلبت اللجنة ذلك،

2. يجوز أن تبين التقارير العوامل والصعاب التي تؤثر على مدى الوفاء بالالتزامات المقررة في هذه الاتفاقية.

المادة 19

1. تعتمد اللجنة النظام الداخلي الخاص بها.
2. تنتخب اللجنة أعضاء مكتبها لفترة سنتين.

المادة 20

1. تجتمع اللجنة، عادة، مدى فترة لا تزيد على أسبوعين سنويا للنظر في التقارير المقدمة وفقا للمادة 18 من هذه الاتفاقية.
2. تعقد اجتماعات اللجنة عادة في مقر الأمم المتحدة أو في أي مكان مناسب آخر تحدده اللجنة.

المادة 21

1. تقدم اللجنة تقريرا سنويا عن أعمالها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بواسطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولها أن تقدم مقترحات وتوصيات عامة مبنية على دراسة التقارير والمعلومات الواردة من الدول الأطراف. وتدرج تلك المقترحات والتوصيات العامة في تقرير اللجنة مشفوعة بتعليقات الدول الأطراف، إن وجدت.
2. يحيل الأمين العام تقارير اللجنة إلى لجنة مركز المرأة، لغرض إعلامها.

المادة 22

يحق للوكالات المتخصصة أن توفد من يمثلها لدى النظر في تنفيذ ما يقع في نطاق أعمالها من أحكام هذه الاتفاقية. وللجنة أن تدعو الوكالات المتخصصة إلى تقديم تقارير عن تنفيذ الاتفاقية في المجالات التي تقع في نطاق أعمالها.

الجزء السادس

المادة 23

ليس في هذه الاتفاقية ما يمس أية أحكام تكون أكثر مواتاة لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة تكون واردة:

(أ) في تشريعات دولة طرف ما،

(ب) أو في أية اتفاقية أو معاهدة أو اتفاق دولي نافذ إزاء تلك الدولة.

المادة 24

تتعهد الدول الأطراف باتخاذ جميع ما يلزم من تدابير على الصعيد الوطني تستهدف تحقيق الإعمال الكامل للحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية،

المادة 25

1. يكون التوقيع على هذه الاتفاقية متاحا لجميع الدول.
2. يسمى الأمين العام للأمم المتحدة وديعا لهذه الاتفاقية.
3. تخضع هذه الاتفاقية للتصديق. وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
4. يكون الانضمام إلى هذه الاتفاقية متاحا لجميع الدول. ويقع الانضمام بإيداع صك انضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة 26

1. لأية دولة طرف، في أي وقت، أن تطلب إعادة النظر في هذه الاتفاقية، وذلك عن طريق إشعار خطى يوجه إلى الأمين العام للأمم المتحدة.
2. تقرر الجمعية العامة للأمم المتحدة الخطوات التي تتخذ، عند اللزوم، إزاء مثل هذا الطلب.

المادة 27

1. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في اليوم الثلاثين الذي يلي تاريخ إيداع صك التصديق أو الانضمام العشرين لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
2. أما الدول التي تصدق هذه الاتفاقية أو تنضم إليها بعد إيداع صك التصديق أو الانضمام العشرين فيبدأ نفاذ الاتفاقية إزاءها في اليوم الثلاثين الذي يلي تاريخ إيداع هذه الدولة صك تصديقها أو انضمامها.

المادة 28

1. يتلقى الأمين العام للأمم المتحدة نص التحفظات التي تبديها الدول وقت التصديق أو الانضمام، ويقوم بتعميمها علـــــــــــــــــــــــــــــــــــى جميـــــــــــــــــــــــــــــــــــــع الـــــــــــــــــــــــــــــــــــــدول.

2. لا يجـــــوز إبـــــــداء أي تحفـــــظ يكـــــون منافيـــــا لموضـــــوع هـــــذه الاتفاقيـــــة وغرضـــــها.

3. يجوز سحب التحفظات في أي وقت بتوجيه إشعار بهذا المعنى إلى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يقوم عندئذ بإبلاغ جميع الدول به. ويصبح هذا الإشعار نافذ المفعول اعتبارا من تاريخ تلقيه.

المادة 29

1. يعرض للتحكيم أي خلاف بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف حول تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية لا يسوى عن طريق المفاوضات، وذلك بناء على طلب واحدة من هذه الدول. فإذا لم يتمكن الأطراف، خلال ستة اشهر من تاريخ طلب التحكيم، من الوصول إلى اتفاق على تنظيم أمر التحكيم، جاز لأي من أولئك الأطراف إحالة النزاع إلى محكمة العـــــــدل الدوليــــــــة بطلـــــــب يقـــــــدم وفقــــــا للنظــــــام الأساســــــي للمحكمــــــــة.

2. لأية دولة طرف أن تعلن، لدى توقيع هذه الاتفاقية أو تصديقها أو الانضمام إليها، أنها لا تعتبر نفسها ملزمة بالفقرة 1 من هذه المادة. ولا تكون الدول الأطراف الأخرى ملزمة بتلك الفقرة إزاء أية دولة طرف أبدت تحفظا من هــذا القبيــل.

3. لأية دولة طرف أبدت تحفظا وفقا للفقرة 2 من هذه المادة أن تسحب هذا التحفظ متى شاءت بإشعار توجهه إلى الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة 30

تودع هذه الاتفاقية، التي تتساوى في الحجية نصوصها بالأسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والعربية والفرنسية لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

وإثباتا لذلك، قام الموقعون أدناه، المفوضون حسب الأصول، بإمضاء هذه الاتفاقية.

ملحق الكتاب رقم (2)

البرتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام (1999) [34]

إن الدول الأطراف في هذا البروتوكول، إذ تلاحظ أن ميثاق الأمم المتحدة يؤكد، مجددا، الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الإنسان وقيمته، وبالحقوق المتساوية للرجال والنساء، وإذ يلاحظ أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ينادي بأن جميع البشر قد ولدوا أحرارا متساوين في الكرامة والحقوق، وبأن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة فيه، دون أي تمييز من أي نوع كان، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس، وإذ يعيد إلى الأذهان، أن العهدين الدوليين لحقوق الإنسان، وغيرهما من الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، تحظر التمييز على أساس الجنس، وإذ يعيد إلى الأذهان، أيضا، أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ("الاتفاقية")، التي تدين فيها الدول الأطراف التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله، وتوافق على انتهاج سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة بجميع الوسائل المناسبة ودون إبطاء، وإذ تؤكد، مجددا، تصميمها على ضمان تمتع المرأة، بشكل تام وعلى قدم المساواة، بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وعلى اتخاذ إجراءات فعالة لمنع أي انتهاكات لهذه الحقوق والحريات، قد اتفقت على ما يلي:

المادة 1

تقر الدولة الطرف في هذا البروتوكول ("الدولة الطرف") باختصاص اللجنة الخاصة بالقضاء على التمييز ضد المرأة ("اللجنة") في تلقي التبليغات المقدمة لها وفقا للمادة الثانية، والنظر فيها.

المادة 2

يجوز تقديم التبليغات من قبل الأفراد أو مجموعات الأفراد، أو نيابة عنهم، بموجب الولاية القضائية للدولة الطرف، والتي يزعمون فيها أنهم ضحايا لانتهاك أي من الحقوق الواردة في الاتفاقية على يدي تلك الدولة الطرف. وحيث يقدم التبليغ نيابة عن أفراد أو مجموعات من الأفراد، فيجب أن يتم ذلك بموافقتهم، إلا إذا أمكن لكاتب التبليغ تبرير عمله نيابة عنهم من دون مثل هذه الموافقة.

المادة 3

يجب أن تكون التبليغات كتابية، ولا يجوز أن تكون مجهولة المصدر. ولا يجوز للجنة تسلم أي تبليغ إذا كان يتعلق بدولة طرف في الاتفاقية، ولكنها ليست طرفا في هذا البروتوكول.

المادة 4

(1) لا تنظر اللجنة في التبليغ إلا إذا تحققت من أن جميع الإجراءات العلاجية المحلية المتوفرة قد استنفدت، وما لم يتم إطالة أمد تطبيق هذه الإجراءات العلاجية بصورة غير معقولة، أو عندما يكون من غير المحتمل أن تحقق إنصافا فعالا.

---

[34] – اعتمد وعرض البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام (1999) للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 4 الدورة الرابعة والخمسون بتاريخ 9 أكتوبر 1999، تاريخ بدء النفاذ 22 ديسمبر 2000، وفقا لأحكام المادة 16، ومتوفرة على الرابط الكتروني التالي لهيئة الأمم المتحدة: <http://www.un.org.>

(2) تعلن اللجنة أن التبليغ غير مقبول في الحالات التالية:

(أ) إذا سبق للجنة دراسة المسألة نفسها، أو إذا جرت دراستها في الماضي، أو كانت قيد الدراسة حاليا، بموجب إجراء آخر من إجراءات التحقيق أو التسوية الدولية.

(ب) إذا كانت غير متماشية مع أحكام الاتفاقية.

(ج) إذا اتضح أنه لا أساس له أو غير مؤيد بأدلة كافية.

(د) إذا شكل ضربا من سوء استخدام الحق في تقديم تبليغ.

(هـ)إذا حدثت الوقائع التي هي موضوع التبليغ قبل سريان مفعول هذا البروتوكول بالنسبة للدولة الطرف المعنية، إلا إذا استمرت تلك الوقائع بعد ذلك التاريخ.

المادة 5

(1) يجوز للجنة، في أي وقت بعد تلقي التبليغ، وقبل الفصل فيه بناء على حيثياته الموضوعية، أن تنقل إلى الدولة الطرف المعنية طلبا عاجلا لاتخاذ التدابير المؤقتة الضرورية لتلافي إمكان وقوع ضرر يتعذر إصلاحه لضحية أو ضحايا الانتهاك المزعوم.

(2) في الحالات التي تمارس اللجنة سلطة تقديرية بموجب الفقرة (1)، لا يعني هذا، ضمنا، أنها تقرر بشأن قبول التبليغ أو مدى وجاهته بشكل موضوعي متجرد.

المادة 6

(1) ما لم تعتبر اللجنة أن التبليغ غير مقبول من دون إحالته إلى الدولة الطرف المعنية، وشريطة أن يوافق الفرد أو الأفراد على الكشف عن هويتهم لتلك الدولة الطرف، فإن على اللجنة إطلاع الدولة الطرف بصورة سرية على أي تبليغ يقدم إليها بموجب هذا البروتوكول.

(2) يتعين على الدولة الطرف المتلقية أن تقدم إلى اللجنة، خلال ستة أشهر، شروحا أو إفادات خطية توضح القضية، والمعالجة، إذا وجدت، التي كان يمكن أن تقدمها تلك الدولة الطرف.

المادة 7

(1) تنظر اللجنة في التبليغات التي تتلقاها، بموجب هذا البروتوكول، في ضوء جميع المعلومات التي توفر لها من قبل الأفراد أو مجموعات الأفراد أو نيابة عنهم، ومن قبل الدولة الطرف، شريطة نقل هذه المعلومات إلى الأطراف المعنية.

(2) تعقد اللجنة اجتماعات مغلقة عند فحص التبليغات المقدمة بموجب هذا البروتوكول.

(3) بعد فحص التبليغ، تنقل اللجنة آراءها بشأنه، إلى جانب توصياتها، إن وجدت، إلى الأطراف المعنية.

(4) تدرس الدولة الطرف، بعناية، آراء اللجنة، فضلاً عن توصياتها، إن وجدت، وتقدم إليها، خلال ستة أشهر، ردا خطيا، يتضمن معلومات حول أي إجراء يتخذ في ضوء آراء اللجنة وتوصياتها.

(5) يمكن للجنة أن تدعو الدولة الطرف إلى تقديم المزيد من المعلومات حول أي تدابير اتخذتها الدولة الطرف استجابة لآرائها أو توصياتها، إن وجدت، بما في ذلك ما تعتبره اللجنة مناسبا، وذلك في التقارير اللاحقة للدولة الطرف التي تقدم بموجب المادة 18 من الاتفاقية.

المادة 8

(1) إذا تلقت اللجنة معلومات موثوقا بها تشير إلى حدوث انتهاكات خطيرة أو منهجية للحقوق الواردة في الاتفاقية، على يدي الدولة الطرف، فإن على اللجنة أن تدعو الدولة الطرف إلى التعاون معها في فحص المعلومات، وأن تقدم، لهذه الغاية، ملاحظات تتعلق بالمعلومات ذات الصلة.

(2) يجوز للجنة، بعد أن تأخذ بعين الاعتبار أي ملاحظات يمكن أن تقدمها الدولة الطرف المعنية، فضلا عن أي معلومات أخرى موثوق بها تتوفر لديها، أن تعين عضوا واحدا أو أكثر من أعضائها لإجراء تحقيق، ورفع تقرير عاجل إلى اللجنة. ويجوز أن يتضمن التحقيق القيام بزيارة إلى أراضي لدولة الطرف إذا تم الحصول على إذن بذلك، وبعد موافقة الدولة الطرف المعنية.

(3) بعد فحص نتائج هذا التحقيق، تنقل اللجنة إلى الدولة الطرف المعنية هذه النتائج مقرونة بأي تعليقات وتوصيات.

(4) يجب على الدولة الطرف المعنية أن تقدم ملاحظاتها إلى اللجنة في غضون ستة أشهر من تسلمها النتائج والتعليقات والتوصيات التي نقلتها إليها اللجنة.

(5) يجب إحاطة هذا التحقيق بالسرية، وطلب تعاون تلك الدولة الطرف في جميع مراحل الإجراءات.

المادة 9

(1) يجوز للجنة أن تدعو الدولة الطرف المعنية إلى تضمين تقريرها المقدم بموجب المادة 18 من الاتفاقية تفاصيل أي تدابير متخذة استجابة للتحقيق الذي أجري بموجب المادة الثامنة من هذا البروتوكول.

(2) يجوز للجنة، إذا اقتضت الضرورة، وبعد انتهاء فترة الأشهر الستة المشار إليها في المادة 8 (4)، أن تدعو الدولة الطرف المعنية إلى إطلاعها على التدابير المتخذة استجابة إلى مثل هذا التحقيق.

المادة 10

(1) يجوز لكل دولة طرف، عند توقيع هذا البروتوكول، أو المصادقة عليه، أو الانضمام إليه، أن تعلن أنها لا تعترف باختصاص اللجنة المنصوص عليه في المادتين 8 و 9.

(2) يجوز لأي دولة طرف أصدرت إعلانا وفقا للفقرة الأولى من هذه المادة، أن تقوم، في أي وقت، بسحب هذا الإعلان عبر تقديم إشعار إلى الأمين العام.

المادة 11

تتخذ الدولة الطرف جميع الخطوات المناسبة لضمان عدم تعرض الأفراد التابعين لولايتها القضائية لسوء المعاملة أو الترهيب نتيجة اتصالهم باللجنة بموجب هذا البروتوكول.

المادة 12

تدرج اللجنة في تقريرها السنوي المقدم بموجب المادة 21 من الاتفاقية، ملخصا للأنشطة التي تمارسها بموجب هذا البروتوكول.

المادة 13

تتعهد كل دولة طرف بإشهار الاتفاقية وهذا البروتوكول على نطاق واسع، والقيام بالدعاية لهما، وتسهيل عملية الحصول على المعلومات المتعلقة بآراء اللجنة وتوصياتها، وبخاصة حول المسائل المتعلقة بتلك الدولة الطرف.

المادة 14

تعد اللجنة قواعد الإجراءات الخاصة بها، والواجب اتباعها عندما تمارس المهام التي خولها إياها البروتوكول.

المادة 15

(1) يفتح باب التوقيع على هذا البروتوكول لأي دولة وقعت على الاتفاقية، أو صادقت عليها، أو انضمت إليها.

(2) يخضع هذا البروتوكول للمصادقة عليه من قبل أي دولة صادقت على الاتفاقية أو انضمت إليها. وتودع صكوك المصادقة لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

(3) يفتح باب الانضمام إلى هذا البروتوكول لأي دولة صادقت على الاتفاقية أو انضمت إليها.

(4) يصبح الانضمام ساري المفعول بإيداع صك الانضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة 16

(1) يسري مفعول هذا البروتوكول بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إيداع الصك العاشر للمصادقة، أو الانضمام، لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

(2) بالنسبة لكل دولة تصادق على هذا البروتوكول، أو تنضم إليه، بعد سريان مفعوله، يصبح هذا البروتوكول ساري المفعول بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إيداعها صك المصادقة، أو الانضمام، الخاص بها.

المادة 17

لا يسمح بإبداء أي تحفظات على هذا البروتوكول.

المادة 18

(1) يجوز لأي دولة طرف أن تقترح إجراء تعديل على هذا البروتوكول، وأن تودعه لدى الأمين العام للأمم المتحدة. ويقوم الأمين العام، بناء على ذلك، بإبلاغ الدول الأطراف بأي تعديلات مقترحة، طالبا منها إخطاره بما إذا كانت تحبذ عقد مؤتمر للدول الأطراف بغية دراسة الاقتراح، والتصويت عليه. وفي حال اختيار ما لا يقل عن ثلث الدول الأطراف عقد مثل هذا المؤتمر، يدعو الأمين العام إلى عقده تحت رعاية الأمم المتحدة. ويقدم أي تعديل تعتمده أغلبية الدول الأطراف التي تحضر المؤتمر، وتدلي بصوتها فيه، إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة لإقراره.

(2) يسري مفعول التعديلات عندما تقرها الجمعية العامة للأمم المتحدة، وتقبل بها الدول الأطراف في هذا البروتوكول بأغلبية الثلثين، وفقا للعمليات الدستورية في كل منها.

(3) عندما يسري مفعول التعديلات، تصبح ملزمة للدول الأطراف التي قبلت بها، بينما تظل الدول الأطراف الأخرى ملزمة بأحكام هذا البروتوكول، وأي تعديلات سابقة تكون قد قبلت بها.

المادة 19

(1) يجوز لأي دولة طرف أن تبدي رغبتها في نبذ هذا البروتوكول، في أي وقت، بموجب إشعار خطي موجه إلى الأمين العام للأمم المتحدة. ويسري مفعول الانسحاب من البروتوكول بعد ستة أشهر من تاريخ تلقي الإشعار من قبل الأمين العام.

(2) يتم نبذ هذا البروتوكول من دون المساس بأحقية استمرار تطبيق أحكامه على أي تبليغ قدم بموجب المادة الثانية، أو أي تحقيق بوشر فيه بموجب المادة الثامنة، قبل تاريخ سريان مفعول الانسحاب الرسمي

المادة 20

يبلغ الأمين العام للأمم المتحدة جميع الدول بالتالي:

(أ) التوقيعات والمصادقات وعمليات الانضمام التي تتم بموجب هذا البروتوكول.

(ب) تاريخ سريان مفعول هذا البروتوكول وأي تعديل له يتم بموجب المادة 18.

(ج) أي انسحاب من البروتوكول بموجب المادة 19.

المادة 21

(1) يتم إيداع هذا البروتوكول، الذي تتمتع نصوصه العربية والصينية والإنجليزية والفرنسية والروسية والأسبانية بالدرجة نفسها من الموثوقية، في أرشيف الأمم المتحدة.

(2) يبعث الأمين العام للأمم المتحدة بنسخ مصدقة من هذا البروتوكول إلى جميع الدول المشار إليها في المادة الخامسة والعشرين من الاتفاقية .

مراجـــع الكتـــاب

مراجع الكتاب

- بوهزاع، خليل. **السيداو في دول مجلس التعاون: تمكين للمرأة أم استمرار لسياسات التهميش**.(الكويت: مركز الخليج لسياسات التنمية ، 2018)، في https://gulfpolicies.org/2019-10-30-15-35-55
- **البرتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام** (نيويورك: منشورات الامم المتحدة، 1999)، في https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-elimination-all-forms
- الدوسري، هالة. (2017)."أثر المعايير الجندرية على صحة النساء في السعودية." **معهد دول الخليج العربية في واشنطن. مايو 2، 2017 ، في https://agsiw.org/ar/effect-gender-norms-womens-health-saudi-arabia-ar/**
- **السيداو: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة**. (نيويورك: منشورات الامم المتحدة، 1979)، في https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women
- **التقرير العربي للأهداف الانمائية للألفية: مواجهة التحديات ونظرة لما بعد 2015**. (نيويورك : البرنامج الانمائي للأمم المتحدة، 2015)، على Millennium+goals+and+Gulf+states&rlz=1C1RUCY_arLY1004LY1012&oq=Millennium+goals+and+Gulf+states&aqs=chrome..69i57.22674j0j15&{google:bookmarkBarPinned}sourceid=chrome&{google:instantExtendedEnabledParameter}{google:omniboxStartMarginParameter}ie=UTF-8
- **التعليم وتمكين المرأة الخليجية: المواطنة الناقصة**. (قطر: المركز العربي للابحاث ودراسة السياسات، (يناير 2017)، في https://www.dohainstitute.org/ar/lists/ACRPS-PDFDocumentLibrary/document_DE18A1F5.pdf
- **الكتاب الاحصائي السنوي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 2020م**. العدد رقم 6 (يناير 2022) في
- https://gccstat.org/images/gccstat/docman/publications/__2020.pdf
- **العام المؤشر العربي 2022: برنامج قياس الرأي العربي**. (الدوحة: المركز العربي للابحاث ودراسة السياسات، 2022 في https://www.dohainstitute.org/ar/Lists/ACRPS-PDFDocumentLibrary/arab-index-2022-full-report-ar.pdf
- توقعات بارتفاع الناتج المحلي في قطر إلى 172 مليار دولار العام الحالي. **العربي الجديد** (ابريل 5، 2022). https://www.alaraby.co.uk/economy/%D8%AA%D9%88%D9%82%D8%B9%D8%A7%D8%AA-%D8%A8%D8%A8%D9%84%D9%88%D8%BA-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%AA%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D9%84%D9%8A-%D9%81%D9%8A-

%D9%82%D8%B7%D8%B1-172-%D9%85%D9%84%D9%8A%D8%A7%D8%B1-
%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%A7%D8%B1-
%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85-
%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%A7%D9%84%D9%8A

- خشيم، مصطفى عبد الله أبو القاسم، معوقات تمكين المرأة في البلدان العربية: الواقع والطموح،" **شؤون عربية** العدد 141 (ربيع 2010أ): 217-231.
- خشيم، مصطفى عبد الله أبو القاسم، "قضية المرأة: المفهوم، النظرية، الأبعاد، والواقع" **مجلة دراسات** السنة التاسعة، العدد 32، (2010 ب): 5 -25.
- خشيم، مصطفى عبد الله أبو القاسم، **مناهج وأساليب البحث السياسي**. (طرابلس: الهيئة القومية للبحث العلمي، 2006)
- خشيم، مصطفى عبد الله أبو القاسم، **تصميم البحوث العلمية في إطار العلوم الاجتماعية**. (طرابلس: منشورات الدار الأكاديمية للطباعة والتأليف والترجمة والنشر، 2009)
- خشيم، مصطفى عبد الله أبو القاسم. **فجوة الجندر العربية في الألفية الثالثة**. (طرابلس: منبر المرأة الليبية، 2014)
- الضلاعين، معتصم تركي. **الجندر: فجوة النوع الاجتماعي ودورها في اختلال البيئة الاجتماعية**. (عمان: دار الخليج للطباعة والتوزيع، 2020)، في
- https://books.google.com.ly/books/about/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%86%D8%AF%D8%B1_%D9%81%D8%AC%D9%88%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%88%D8%B9_%D8%A7%D9%84%D8%A7.html?id=ZNgGEAAAQBAJ&redir_esc=y
- عبد الباقي، محمد فؤاد. **المعجم المفهرس لالفاظ القرآن الكريم**. (بيروت: احياء التراث العربي، 1945)
- عمارة، أميرة محمد. " تأثير فجوة النوع الاجتماعي في النمو الاقتصادي في مصر." **مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية**. المجلد 19، العدد 1 (يناير 2018): 3-36. في
- https://jpsa.journals.ekb.eg/article_128812.html
- مارتيني، جيفري وأخرون. **آفاق تعاون بلدان الخليج العربي**. (سانتا مونيكا، كالفورنيا، مؤسسة راند، 2016)، في https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1400/RR1429/RAND_RR1429z1.arabic.pdf
- منصور، رشاء سهيل.(20119). مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) وقضية المساواة النوعية بين سياسات التنمية الدولية والثقافة العربية." الجزء الأول، العدد الثالث **Journals JCES** (2019):440-481. في https://jces.journals.ekb.eg/article_50960_67940efb1f4745ec515461e6640b5127.pdf
- النجار، باقر سلمان. **المرأة في الخليج العربي وتحولات الحداثة العسيرة**، (الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي، 2000)
- Abdulkadir, Rahma and Henriette Muller. **BRILL** (May 8, 2020), at https://brill.com/view/journals/haww/18/1/article-p8_2.xml

- Alzuabi, Ali Z. "Socio-political Participation of Kuwaiti Women in the Development Process: Current State and Challenges Ahead." **Journal of Social Service Research,** vol. 42, no. 5 (2016): 689-702, at http://dx.doi.org/10.1080/01488376.2016.1212775
- **Arab Human Development Report 2022: Expanding Opportunities for an Inclusive and Resilient Recovery in the Post-COVID Era**. (New York: UNDP, 2022), at https://www.undp.org/press-releases/arab-human-development-report-2022-expanding-opportunities-inclusive-and-resilient-recovery-post-covid-era
- Balla, Salwa and Iman Mohamed. "The Gulf is Lagging Behinde on Gender Equality: Here's How Can Catch up." **MENA Source**. (May 19, 2022), at https://www.atlanticcouncil.org/blogs/menasource/the-gulf-is-lagging-behind-on-gender-equality-heres-how-it-can-catch-up/
- Beckman, P. and F. D'Amico (Eds.), **Women, Gender and World Politics: Perspectives, Policies and Prospects**. (Westport, Conn.: Bergin & Gervey, 1994).
- Carver, T., **Gender is not a Synonym for Women**. (Boulder: West view, 1987)
- Duncan, Raymond, et. Al., **World Politics in the 21st Century**. (New York: Longman, 2004)
- Dunlop, Imelda, et. al., **Women's Careers in GCC**. (Dubai: Pearl Initiative, 2015), at https://www.pwc.com/m1/en/publications/documents/pearl_initiative.pdf
- **GCC Women-Improving the Odds**. (Dubai: Al Masah Capital Limited, March, 2015), at https://silo.tips/download/gcc-women-improving-the-odds
- **Global Gender Gap Report**.(Geneva, Switzerland: World Economic Forum, 2011)
- **Global Gender Gap Report**.(Geneva, Switzerland: World Economic Forum, 2022)
- **Fragile States Index: Annual Reports. 2006-2019. Washington**, D.C: the Fund for Peace, at https://fragilestatesindex.org/wp-content/uploads/2019/03/9511904-fragilestatesindex.pdf
- Haug, Frigga, "Gender Relations," Translated by Peter Thomas. **Historical Materialism** 13, 2 (2005): 279-302.
- Heady, Ferrel, **Public Administration: A Comparative Perspective**. (New York: Marcel Dekker Press, 1979)
- Heywood, Andrew, **Key Concepts in Politics**. (New York: Palgrave, 2000)
- Hooper, C., **Manly States: Masculinities, International Relations, and Gender Politics.** (New York, Columbia University Press, 2000)
- **Human development Reports**. (New York: UNDP, 2022-2021), at https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2021-

22?gclid=CjwKCAjwm8WZBhBUEiwA178UnP8-KdbPYwgJya46Gbc6P7w8YVsXqWQmbSBwXV3srY7lVBLvJ1UBrhoCYNgQAvD_BwE

- Joyce, Peter, **Politics**. (New York: McGraw-Hill, 2003)
- Khoury, Nabil F., and Kailas Doctor (Eds.), **Education and Employment Issues of Women in Development in the Middle East.** (Nicosia: Imprinta Publishers, 1991)
- Khoury, Nabil F., and Valentine M. Moghadam, **Gender and Development in the Arab World: Women Economic Participation, Patterns and Politics.** (New York: United Nations University Press, 1995)
- Kashiem, Mustafa A. A. “The Arab gender gap in the New Millennium” **Net Journal of Social Sciences**, 3, 3 (2015): 77-88, at http://www.netjournals.org/pdf/NJSS/2015/3/15-040.pdf
- Lawson, Kay, **The Human Polity: A Comparative Introduction to Political Science**. (Boston: Houghton Mifflin Company, 1999)
- Lipson, Leslle, **The Great Issues of Politics**. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1976)
- Miller, David et. al (Eds.), **The Blackwell of Encyclopaedia of Political Thought**. (New York: Basil Blackwell Inc, 1987)
- Morrison, Andrew, Dhushyanth Raju, and Nistha Sinha. “Gender Equality, Poverty and Economic Growth.” **Policy Research Working Paper** 4349, the World Bank (September 2007), at https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/7321/wps4349.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- **Oman : Budget 2021 & 10th Five year development plan (2021-2025)** – continued focus on diversification & maintaining deficit. (January 2021), at https://www.pwc.com/m1/en/tax/documents/2021/oman-budget-2021-five-year-development-plan-focus-on-diversification-maintaining-deficit.pdf
- Ossman, Ghassan. “Human Development Achievements of United Arab Emirates: Implications on Sustainability of Economic Diversification Strategy.” **Research Gates**. (November 2016), at
- https://www.researchgate.net/publication/310327073_Human_Development_Achievements_of_United_Arab_Emirates_Implications_on_Sustainability_of_Economic_Diversification_Strategy
- Peinado, Javier M. and Gemma Cairo Cespedes, "Gender and Regional Inequality in Human development: The Case of Spain," **Feminist Economics** 10, 1 (March 2004): 37-64.
- Pettman, J. J., "Gender Issues," in **The Globalization of World Politics: An Introduction to International Relations**. Edited by John Baylis and Steve Smith (Oxford: Oxford University Press, 1999):483-496.
- Riggs, Fred W. **The Ecology of Public Administration**. (Bombay : Asia Publishing House , 1961)

- Rosenbloom, David H. and Robert S. Kravchuk, **Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector**. (New York: McGraw Hill, 2005)
- Saleh, Wafaa and Areej Malibari. “Saudi Women and Vision 2030: Bridging the Gap?” **Behavioral Science, Basel**. (Oct. 11 10 2021): 132, doi: 10.3390/bs11100132
- **Saudi Vision 2030.** Ministry of Human Resources and Social Development, at https://hrsd.gov.sa/en
- Seikaly, May, Rahi Roodsaz, and Drs Corine Van Sgten. (2014**). The Situation of Women in the Gulf States.** (Brussels: European Parliament, 2014), at https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/509985/IPOL_STU(2014)509985_EN.pdf
- Steans, Jill, and Vafa Ahmadi, "Negotiating Politics of Gender and Rights: Some Reflections on the Status of Women's Human Rights at 'Beijing Plus Ten' " **Global Society** 19, 3 (July 2005): 227-245.
- Tétreault, Mary Ann. “A State of Two Minds: State Cultures, Women, and Politics in Kuwait.” International Journal of Middle East Studies. Vol. 33, no. 2 (May 2001): 203-2020, at https://www.jstor.org/stable/259562
- **The Arab Gender Gap Report 2020: Gender Equality and the Sustainable Development Goals**. New York: ESCWA, 2021, at https://publications.unescwa.org/projects/aggr/sdgs/pdf/en/The%20AGGR%202020_Final_eng_08April2021.pdf
- The Brookings Project on U.S. Relations with the Islamic World. (April 2008), at https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/04_arab_human_development_lord.pdf
- UAE named among world’s most improved in race to close gender gap, at https://www.arabianbusiness.com/politics-economics/461233-uae-named-among-worlds-big-improvers-in-race-to-close-gender-gap
- Wiarda, Howard J. **Introduction to Comparative Politics: Concepts and Process** (Forth Worth: Harcourt Brace, 2000)



السيـــرة الذاتيـــة

الاسم : مصطفي عبد الله أبو القاسم خشيم

تاريخ الميلاد: 19-02-1955

العنوان: ص ب: 16414، الزاوية الغربية – ليبيا،

الهواتف: (0021823)7625763 منزل

00218913715687 نقال

البريد الإلكتروني: m.kashiem@uot.edu.ly

mabulgasem@yahoo.com

drmustafa.pol.1952@gmail.com

الموقع: جامعة طرابلس في :

https://uot.edu.ly/staff/index.php?id=1258

ORCID ID 0000-0002-6527-6919

المؤهلات:

- بكالوريوس علم سياسية, جامعة القاهرة, 1975.
- ماجستير علم سياسية, جامعة تولين ***"Tulane University"*** , نيو أورليز ***"New Orleans"***, لويزيانا ***"Louisiana"***, الولايات المتحدة الأمريكية ***"USA"***, 1982، عنوان رسالة الماجستير: "تلاحم المجموعة العربية في الأمم المتحدة."
- دكتوراه علم سياسية, جامعة تولين, الولايات المتحدة, 1986.عنوان رسالة الدكتوراه : " السلوك ألتصويتي للدول العربية-الأفريقية في الجمعية العامة للأمم المتحدة في الفترة 1956-1981".

مجالات الاهتمام:

ليبيا، العالم العربي، العالم الإسلامي، أفريقيا, البحر الأبيض المتوسط, أوروبا المعاصرة, آسيا والأمريكتين.

مواضيع الاهتمام:

فروع علم السياسة، مناهج وأساليب البحث العلمي، الإدارة العامة، السياسة العامة، النظم السياسية المعاصرة، السياسة الخارجية، العلاقات الدولية، الإدارة الدولية للازمات، القانون الدولي، المنظمات الدولية والإقليمية، السياسة والحكم في ليبيا، والعلاقات الليبية-الإيطالية.

الخبرات:

1977-1975 ملحق ثم سكرتير ثالث في وزارة الخارجية الليبية.

1978-1977 ملحق تجاري في وزارة الاقتصاد والتجارة.

1978 معيد بقسم العلوم السياسية، جامعة بنغازي

1993-1986 محاضر ثم أستاذ مساعد بقسم العلوم السياسية، جامعة بنغازي.

1993- ... أستاذ مشارك(1993) ثم أستاذ (1997) بقسم العلوم السياسية، جامعة طرابلس.

1995-1993 منسق الدراسات العليا بقسم العلوم السياسية، جامعة طرابلس.

1997-1993 أستاذ مشارك ثم أستاذ منذ 1997 بقسم العلوم السياسية، جامعة طرابلس.

2008-2001 عميد كلية الاقتصاد- جامعة الزاوية.

2022-2021 عضو اللجنة العلمية، مجلة العلوم السياسية والقانون، المركز الديمقراطي العربي، برلين- ألمانيا.

أولا. الكتب المنشورة حديثا باللغة العربية والانجليزية:

للباحث أكثر من عشرين كتاب منشورة باللغة العربية والانجليزية ومن احدثها الكتب التالية:

2013 **تأثير التحولات الديمقراطية على الثقافة السياسية في ليبيا الجديدة**. (طرابلس: هيئة دعم وتشجيع الصحافة، 2013)

2014 **فجوة الجندر العربية في الألفية الثالثة**. (طرابلس: منبر المرأة الليبية، 2014)

2021 **نظرية السياسة العامة**. (برلين: منشورات المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، 2021)، موجود على الرابط الاليكتروني التالي: https://democraticac.de/?p=79408

2023 **مبادئ التحليل السياسي**. (طرابلس: دار الرواد للنشر والتوزيع، 2023)

2023 **علم السياسة المعاصر**. (طرابلس: دار الرواد للنشر والتوزيع، 2023)

2022 **The Impact of Libya's Crisis on the Political Process**. (Berlin: Democratic Arabic Center for Strategic, Political & Economic Studies, 2022), at https://democraticac.de/wp-content/uploads/2022/09/The-Impact-of-Libyas-Crisis-on-the-Political-Process.pdf

ثانيا. مقالات منشورة باللغتين العربية والانجليزية:

اكثر من مائتي دراسة ومقالة منشورة (وغير منشورة) في دوريات ليبية وعربية ودولية، ومن احدثها:

2019 "الانتخابات الليبية: المفهوم والابعاد." ***مجلة جامعة صبراته العلمية***، المجلد 3، العدد 2 ((ديسمبر 2019): 18-43، في https://jhs.sabu.edu.ly/index.php/hsjsu/article/view/120/84

2021 "الأزمة الليبية: المفهوم والأبعاد." **متابعات أفريقية**. العدد 12 (إبريل 2021): 8-15. في https://www.kfcris.com/pdf/84fa54778eeabd4808cf77875c82dfe7606ec0cbb43c0.pdf

2021 "نظرية المؤامرة في إطار علم السياسة." في ***مجلة جامعة صبراته العلمية***، المجلد 5، 1 (يونيو 2021)، في https://jhs.sabu.edu.ly/index.php/hsjsu/article/view/148/105

2021 "*النماذج الانتخابية المتاحة ومستقبل النظام الحزبي في ليبيا الجديدة*." **Research Gates. net** (يوليو 2021): 1-38. في https://www.researchgate.net/publication/353342174_alnmadhj_alantkhabyt_almtaht_wmstqbl_alnzam_alhzby_fy_lybya_aljdydt_Elections_choices_and_the_Future_of_Libyan_Political_Parties

2021 "البعد السياسي لجائحة كورونا: حالة ليبيا." **مجلة العلوم السياسية والقانون**، العدد 5، 29 (سبتمبر 2021): 153-176، في https://democraticac.de

2021 "ارتدادات الثورة الليبية بين الواقع والمأمول" في ***مجلة جامعة صبراته العلمية***، المجلد 5، العدد 2 (ديسمبر 2021) : 154- 174، في: https://jhs.sabu.edu.ly/index.php/hsjsu/article/view/172/123

2022 "تأثير التدخل الخارجي على عملية التحول الديمقراطي في ليبيا." **مجلة اتجاهات سياسية** العدد 20 (سبتمبر 2022): 128-149، في https://democraticac.de/?p=84921

2012 "The Italian Role in the Libyan Spring Revolution: Is It a Shift from Soft Power to Hard Power? " **Contemporary Arab Affairs** Volum 5, Issue 4 (2012):556-570, at http://dx.doi.org/10.1080/17550912.2012.728396

2015 " The Arab gender gap in the new millennium" Net Journal of Social Sciences, 3, 3(2015): 77-88, at http://www.netjournals.org/pdf/NJSS/2015/3/15-040.pdf

2016 "The Impact of Ideology upon Arab Unity," Net Journal of Social Sciences, 4, 4 (October 10 2016): 59-69, at http://www.netjournals.org/z_NJSS_16_022.html

2017 "The dynamic of Libyan legislative process in the post-Gaddafi era: The case of the NGC and the NTC," **Net Journal of Social Sciences** , Volume 5, Issue 2 (May 9, 2017): 21-34, at: http://www.netjournals.org/z_NJSS_17_014.html

2018 "The Impact of Environmental Factors upon Italy Illegal Migration Policy in the New Millennium" **Sabratha University Scientific Journal.** Issue No 04 (December 2018): 1-27, at https://jhs.sabu.edu.ly/index.php/hsjsu/article/view/83/65

2019 "The Libyans Attitudes towards Democratic Transition during the Period from 2012 to 2014" **Sabratha University Scientific Journal**, Issue No 05 (June 2019): 1-25, at: https://jhs.sabu.edu.ly/index.php/hsjsu/article/view/116/82

2021 "Turkey Pro-Arab Stand in the New Millennium: A Comparative Study." Turkish Studies – Social Science (April 2021): 647- 661. At https://turkishstudies.net/social-sciences?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=24c26350-ce98-4217-a41a-6561eb41576e.pdf&key=44219

2021 "Content Analysis of the Human Rights Council's Resolution Regarding Gaza and Occupied Palestine."**ResearchGates.net** (July 2021), at

https://www.researchgate.net/publication/353342174_alnmadhj_alantkhabyt_almtaht_wmstqbl_alnzam_alhzby_fy_lybya_aljdydt_Elections_choices_and_the_Future_of_Libyan_Political_Parties

2021 "The Impact of Illegal immigration upon the Maltese-Libyan Bilateral Relations." **Journal of Political Science and Law**, Issued by the Democratic Arabic Center, Berlin, Germany. Vol. 05, No. 30 (December 2021): 336-362. At https://democraticac.de/?p=78819

2021 "Combating Illegal Migration: MoU between Libya and Italy." **Journal of Political Trends**. Issue 17 (December 2021): 107-123, at https://democraticac.de/?p=79089

2022 "A Theoretical Framework to Understand the Libyan Crisis: A Theoretical Framework to Understand the A Theoretical Framework to Understand the Libyan Crisis." In **The Impact of Libya's Crisis on the Political Process.** (Berlin: Democratic Arabic Center for Strategic, Political & Economic Studies, 2022): 18-47, at https://democraticac.de/wp-content/uploads/2022/09/The-Impact-of-Libyas-Crisis-on-the-Political-Process.pdf

2022 "Legislative Process in Libya." In **The Impact of Libya's Crisis on the Political Process.** (Berlin: Democratic Arabic Center for Strategic, Political & Economic Studies, 2022): 48-73, at https://democraticac.de/wp-content/uploads/2022/09/The-Impact-of-Libyas-Crisis-on-the-Political-Process.pdf

2022 "Libyan Public Opinion: Continuity and Change." In **The Impact of Libya's Crisis on the Political Process.** (Berlin: Democratic Arabic Center for Strategic, Political & Economic Studies, 2022): 74-105, at https://democraticac.de/wp-content/uploads/2022/09/The-Impact-of-Libyas-Crisis-on-the-Political-Process.pdf

2022 "Dynamic of Tribal Politics in Libya." ." In **The Impact of Libya's Crisis on the Political Process.** (Berlin: Democratic Arabic Center for Strategic, Political & Economic Studies, 2022): 106-126, at https://democraticac.de/wp-content/uploads/2022/09/The-Impact-of-Libyas-Crisis-on-the-Political-Process.pdf

2022 "Democratization Setback: the Impact of External Factors." In **The Impact of Libya's Crisis on the Political Process.** (Berlin: Democratic Arabic Center for Strategic, Political & Economic Studies, 2022): 127-151, at https://democraticac.de/wp-content/uploads/2022/09/The-Impact-of-Libyas-Crisis-on-the-Political-Process.pdf

2022 "International Conferences Politics: Berlin International Conferences Politics: Berlin International Conferences Politics: Berlin Conferences." In **The Impact of Libya's Crisis on the Political Process.** (Berlin: Democratic Arabic Center for Strategic, Political & Economic Studies, 2022): 152-175, at https://democraticac.de/wp-content/uploads/2022/09/The-Impact-of-Libyas-Crisis-on-the-Political-Process.pdf



- **The Impact of Libya's Crisis on the Political Process.** (Berlin: Democratic Arabic Center for Strategic, Political & Economic Studies, 2022): 127-151, at https://democraticac.de/wp-content/uploads/2022/09/The-Impact-of-Libyas-Crisis-on-the-Political-Process.pdf

ثالثا ،عضوية المؤسسات العلمية:

- الجمعية الليبية للعلوم السياسية
- الجمعية العربية للعلوم السياسية
- الجمعية الأفريقية للعلوم السياسية
- الجمعية الدولية للعلوم السياسية

الـنــــــــــاشــــــر:

المركز الديمقراطي العربي

للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية

ألمانيا/برلين

Democratic Arab Center

For Strategic, Political & Economic Studies

Berlin / Germany

المركز الديمقراطي العربي

للدراسات الاستراتيجية والسياسيةوالاقتصاديةألمانيا/برلين

البريدالإلكتروني book@democraticac.de



المركز الديمقراطي العربي
للدراسات الاستراتيجية، الاقتصادية والسياسية
Democratic Arabic Center
for Strategic, Political & Economic Studies

الكتاب : فجوة الجندر الخليجية في القرن الواحد والعشرين

Gulf States' Gender Gap in the 21st Century

تأليف : أ.د. مصطفى عبد الله أبو القاسم خشيم

رئيس المركز الديمقراطي العربي: أ. عمار شرعان

مدير النشر: د. ربيعة تمار

تنسيق : د. ليلى شيباني

رقم تسجيل الكتاب: VR . 3383 – 6785 . B

الطبعة الأولى

2023م